



**AZIENDA OSPEDALIERA
ISTITUTO ORTOPEDICO GAETANO PINI**

Sede Legale: Piazza A. Cardinal Ferrari, 1 – 20122 Milano

Presidio Ospedaliero Multidisciplinare: Piazza A. Cardinal Ferrari, 1 – Milano

Presidio Ospedaliero Riabilitativo: Via Isocrate – 20126 Milano

CODICE DI DISCIPLINA

(Dirigenza Medica e SPTA)

INDICE

capo I – norme generali

- Art. 1 – ambito di applicazione
- Art. 2 – principi generali
- Art. 3 – codice di comportamento e codice etico comportamentale
- Art. 4 – pubblicità
- Art. 5 – obblighi del dirigente

Capo II – sanzioni disciplinari

- Art. 6 – sanzioni disciplinari
- Art. 7 – criteri per l'individuazione della sanzione
- Art. 8 – censura scritta, sanzione pecuniaria
- Art. 9 – sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
- Art. 10 – licenziamento con preavviso
- Art. 11 – licenziamento senza preavviso
- Art. 12 – altre infrazioni disciplinari

Capo III – La competenza ad irrogare le sanzioni

- Art. 13 – competenza per l'irrogazione delle sanzioni
- Art. 14 – Ufficio per i procedimenti disciplinari
- Art. 15 – dovere di riservatezza
- Art. 16 – Comitato dei Garanti

Capo IV – la procedura

- Art. 17 – procedimento per sanzioni dalla censura scritta alla sospensione fino a 10 giorni
- Art. 18 – procedimento per sanzioni superiori alla sospensione fino a 10 giorni
- Art. 19 – comunicazioni
- Art. 20 – trasferimento o dimissioni del dirigente

Capo V – la conciliazione

- Art. 21 – la determinazione concordata della sanzione

Capo VI – rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- Art. 22 – Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 23 – sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 24 – sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 25 – reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 26 – indennità sostitutiva della reintegrazione

Capo VII – disposizioni finali

- Art. 27 – entrata in vigore
- Art. 28 – norma di rinvio

CAPO I NORME GENERALI

ART. 1 (Ambito di applicazione)

1. Il presente Codice di Disciplina si applica al personale dirigente medico e sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo (area Dirigenza) operativo presso l'Azienda (di seguito per brevità "il dirigente" o "il dipendente"), in caso di commissione di fatti ai quali la normativa vigente ed i CC.CC.NN.LL. di riferimento collegano l'applicazione di sanzioni disciplinari.

ART. 2 (principi generali)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.
3. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

ART. 3 (Codice di comportamento e Codice Etico Comportamentale)

1. All'atto della stipula del contratto individuale di lavoro sono consegnati a ciascun dipendente:
 - il Codice di Comportamento approvato con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e dell'innovazione;
 - il Codice Etico Comportamentale dell'Azienda, al quale il dipendente deve uniformare la propria condotta durante il servizio;
 - una copia del presente Codice di disciplina.

ART. 4 (Pubblicità)

1. Il presente Codice di Disciplina, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, è tenuto in permanenza all'Albo dell'Azienda e pubblicato sui siti internet e intranet istituzionali.

2. Ai sensi dell'art. 55 del D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dal comma 1 dell'art. 68 del D. Lgs. 150/2009, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

ART. 5
(obblighi del dirigente)

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
 - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
 - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

CAPO II

SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIRIGENTE

ART. 6 **(Sanzioni disciplinari)**

1. Ferma la disciplina in tema di recesso per giusta causa o giustificato motivo, le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
- a) censura scritta;
 - b) sanzione pecuniaria;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

ART. 7 **(criteri per l'individuazione della sanzione)**

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.
2. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- a. l' intenzionalità del comportamento;
 - b. il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c. la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - d. le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
 - e. entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - f. l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
3. La recidiva nelle mancanze previste agli artt. 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
 4. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
 5. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8

(censura scritta, sanzione pecuniaria)

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri dell'art. 7, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
 - h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.
2. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato:
- a. alle attività relative al rischio clinico, nel caso la sanzione sia comminata a dirigente del ruolo medico;
 - b. alle attività formative, nel caso la sanzione sia comminata a dirigente del ruolo sanitario, professionale, tecnico od amministrativo.

ART. 9

(sospensione dal servizio con privazione della retribuzione)

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata alla gravità dell'illecito, si applica nei confronti del dirigente, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti (art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001).
2. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei confronti del dirigente
 - a. per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (art. 55 sexies, comma 3 del d.lgs. 165/2001);
 - b. per la mancata vigilanza sull'ottemperanza da parte dei dipendenti alle disposizioni di cui all'art. 55 septies in materia di controlli sulle assenze e trasmissione telematica delle certificazioni mediche, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche (art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001).
3. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nei confronti del dirigente nel caso di condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente stesso, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dai codici di comportamento di cui all'articolo 2 (art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001).
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 7, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste all'art. 8 e all'art. 9, commi 1, 2 e 3 oppure quando le mancanze previste dalle medesime disposizioni si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
 - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
 - f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
 - g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
 - j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
 - k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo previsto dal comma 3 del presente articolo;
 - l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
 - m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
5. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
6. In relazione alla specificità della funzione medica e della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 dei rispettivi CC.CC.NN.LL. del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo. (artt. 55 bis, comma 7, 55 sexies, comma 3 e 55 septies, comma 6, del d.lgs. 165/2001).

7. La trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, nel caso di sanzione applicata a dirigente del ruolo sanitario, professionale, tecnico od amministrativo, destinata alle attività formative.

ART. 10

(licenziamento con preavviso)

1. Ferma la disciplina in tema di recesso per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per :
 - a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione (art. 55 quater, comma 1, lett. b) d. lgs. 165/2001);
 - b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (art. 55 quater, comma 1, lett. c) del D.lgs. 165/2001);
 - c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia (art. 55 septies, comma 4 del d. lgs. 165/2001);
 - d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli artt. 8 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
 - e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda.

ART. 11

(licenziamento senza preavviso)

1. Ferma la disciplina in tema di recesso per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per :
 - a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. 165/2001);
 - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (art. 55 quater, comma 1, lett. d), del d. lgs. 165/2001);

- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (art. 55 quater, comma 1, lett e), del d.lgs. 165/2001);
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (art. 55 quater, comma 1, lett. f), del d. lgs. 165/2001);
- e) sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui all'art. 55 quinquies, comma 1, del d. lgs. 165/2001 (false attestazioni o certificazioni). Tale condanna comporta altresì la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati nè oggettivamente documentati (art. 55 quinquies, comma 3);
- f) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 24 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 1 (rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- g) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- h) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

ART. 12

(altre infrazioni disciplinari)

1. Le mancanze non espressamente richiamate negli articoli precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nell'art. 7, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dal presente codice di disciplina.

CAPO III

LA COMPETENZA AD IRROGARE LE SANZIONI

ART. 13

(Competenza per l'irrogazione delle sanzioni)

1. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.
2. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del d. lgs. 165/2001,
 - a. il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato.
 - b. nei confronti dei dirigenti responsabili di struttura semplice, il titolare del potere disciplinare è il direttore della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice o, in assenza, il Direttore di Dipartimento o il Direttore Apicale, secondo le linee gerarchiche individuate nel Piano di Organizzazione Aziendale (POA);
 - c. nei confronti dei direttori di struttura complessa, il titolare del potere disciplinare è il Direttore di Dipartimento cui afferisce la struttura complessa ovvero, in assenza, il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario o il Direttore Generale, secondo le rispettive competenze;
 - d. nei confronti dei Direttori di Dipartimento il potere disciplinare è esercitato dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, secondo le rispettive afferenze;
 - e. per infrazioni verificatesi durante l'attività di servizio resa dai singoli dirigenti medici in regime di pronto soccorso e ambulatorio generale, il potere disciplinare è esercitato, su segnalazione rispettivamente del responsabile della s.s. dipartimentale di traumatologia d'urgenza o del responsabile della s.s. interdisciplinare attività ambulatoriale, dal dirigente responsabile cui l'interessato è formalmente assegnato.
3. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UPD).
4. Nei casi stabiliti dal comma 1 e dal comma 2, lett. a), dell'art. 9 del presente regolamento¹, il procedimento disciplinare è istruito dall'Ufficio competente per i

¹ Art. 55 bis, comma 7, d. lgs. 165/2001: "il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni".

Art. 55 sexies, comma 3, d. lgs. 165/2001: 3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

procedimenti disciplinari ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal direttore generale o da chi da lui delegato.

ART. 14

(Ufficio per i Procedimenti Disciplinari)

1. I componenti dell'UPD, ed i relativi supplenti in caso di assenza o impedimento dei titolari, sono individuati con deliberazione del Direttore Generale. Con la medesima deliberazione è individuato anche il Dirigente che ne assume la responsabilità, anche ai fini dell'attività istruttoria, con il potere di irrogare le sanzioni disciplinari.
2. L'UPD può avvalersi, per le attività di supporto e segreteria, nonché per l'acquisizione di documentazione, del personale amministrativo della s.c. Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali.
3. L'U.P.D. può altresì avvalersi di consulenti esperti nelle materie che formano oggetto del procedimento.

ART. 15

(dovere di riservatezza)

1. I componenti dell'UPD, e per quanto di competenza il personale di supporto e di segreteria, nonché gli eventuali consulenti esperti di cui all'art. 19, comma 3, devono astenersi da compiere atti, esperire indagini, manifestare pareri in ordine ai procedimenti disciplinari, se non nell'esercizio delle loro funzioni.
2. Tutti i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti all'osservanza del segreto d'ufficio stabilito dall'art. 28 comma b) del CCNL 1994/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di tutte le disposizioni previste dal D.lgs. 196/03.

ART. 16

(Comitato dei Garanti)

Nei casi di recesso per giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 35 del CCNL dirigenza del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del 5/12/1996, e all'art. 36 del CCNL dirigenza del ruolo medico del 5/12/1996, i provvedimenti risolutivi del rapporto di lavoro sono adottati previo parere conforme del Comitato dei Garanti costituito presso la Regione Lombardia ai sensi dell'art. 23 del CCNL 8.6.2000 s.m.i. di entrambe le aree contrattuali della dirigenza.

CAPO IV

LA PROCEDURA

ART. 17

(procedimento per sanzioni

Dalla censura scritta alla sospensione fino a dieci giorni)

1. Il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato (di seguito per brevità "il Responsabile"), anche ove questi si trovi in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 13, comma 2, senza indugio e comunque non oltre venti giorni, contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e

contestualmente lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni.

2. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva nel rispetto dei termini temporali previsti dalle disposizioni legislative vigenti, e contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa. La contestazione deve inoltre contenere:
 - a. La convocazione del dipendente per essere sentito a sua difesa;
 - b. L'avvertenza che il dipendente può accedere al fascicolo disciplinare e inviare controdeduzioni scritte;
 - c. L'avvertenza che il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
4. All'incontro fissato per la difesa, il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'audizione del dipendente deve essere documentata da apposito verbale. Il Responsabile può avvalersi del personale di cui all'art. 14, comma 2, per le attività di supporto e documentazione del procedimento disciplinare.
5. Il Responsabile, sentito il dipendente o il suo procuratore a difesa, nonché avuta cognizione delle controdeduzioni, può disporre eventuali ulteriori accertamenti istruttori. Al termine dell'attività istruttoria, il Responsabile conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
6. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
7. Concluso il procedimento, il Responsabile trasmette copia della relativa all'UPD, che ne assume la custodia.

ART. 18

(procedimento per sanzioni superiori alla sospensione fino a 10 giorni)

1. Qualora la sanzione da applicare sia più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, l'istruzione del procedimento e l'irrogazione dell'eventuale correlata sanzione compete all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), secondo quanto previsto all'art. 13 del presente regolamento.
2. Il procedimento è attivato mediante la trasmissione degli atti all'UPD da parte del Responsabile della struttura cui il dirigente interessato è formalmente assegnato, secondo le competenze individuate all'art. 13, comma 2, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, con contestuale comunicazione all'interessato.

3. L'UPD contesta l'addebito al dirigente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo la procedura prevista all'art. 17.
4. Al procedimento disciplinare avanti l'UPD si applicano termini pari al doppio di quelli stabiliti all'art. 22 e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter d.lgs. 150/2009.
5. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
6. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa

ART. 19
(Comunicazioni)

1. Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il medesimo disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dirigente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
2. Il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
3. Nel corso dell'istruttoria, l'autorità disciplinare competente può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

ART. 20
(Trasferimento o dimissioni del dirigente)

1. In caso di trasferimento, a qualunque titolo, del dirigente sottoposto a procedimento disciplinare in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
2. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO V
LA CONCILIAZIONE

ART. 21
(determinazione concordata della sanzione)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'17, comma 4, del presente regolamento. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 19.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 19. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

CAPO VI
RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO
PENALE

ART. 22

(rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

1. Ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. 165/2001, il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, ad istanza del dirigente da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dalla pronuncia penale, riapre il procedimento penale per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza del dirigente e concluso entro 180 giorni dalla riapertura stessa. La riapertura avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento segue quanto previsto nell'art. 17. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità disciplinare procedente applica le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale². In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 17.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 11 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

² **Art. 653 c.p.p. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.** 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. Nei casi di cui sopra, il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 17.

ART. 23

(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 24

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi degli artt. 10 e 11 del presente regolamento.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 22, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. (codice disciplinare), comma 10, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 22 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 11 (licenziamento senza preavviso), qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art.22 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, comunque, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dirigente.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 11 (licenziamento senza preavviso), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 11, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli artt. 7 e seguenti del presente regolamento.
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il

periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 22 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

ART. 25

(reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato)

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

ART. 26

(Indennità sostitutiva della reintegrazione)

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 25, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VII DISPOSIZIONI FINALI

ART. 27 (Entrata in vigore)

1. Il presente codice di disciplina entra in vigore dalla sua pubblicazione. Da tale data si considera revocato per l'area della Dirigenza ogni disposizione interna precedentemente impartita in materia disciplinare.

ART. 28 (Norma di rinvio)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si rinvia a quanto disposto dalle disposizioni di legge vigenti in materia (D. Lgs. 165/2001 s.m.i) nonché dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.