

Fondazione POLICLINICO TOR VERGATA

Sede legale: Viale Oxford, 81 - 00133 Roma

Deliberazione n. 218 del 13/3/2018

Struttura proponente: Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Oggetto: modifica Regolamento disciplinare per il personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Policlinico Tor Vergata in applicazione del D.Lgs. n. 116/2016 e del D.Lgs. n. 75/2017.

A CURA DELLA STRUTTURA PROPONENTE

Il Dirigente, a seguito dell'istruttoria effettuata, con la sottoscrizione del presente atto, ATTESTA CHE, come meglio riportato nel preambolo e nel dispositivo deliberativo:

- l'atto è legittimo e utile per il pubblico servizio;
- i costi/ricavi, così come riportati nel dispositivo, sono correttamente valorizzati in relazione agli effetti derivanti dal presente atto OVVERO gli effetti del presente atto non comportano oneri/non attivano proventi imputabili al bilancio
- gli oneri di cui al presente atto sono non sono ricompresi nel budget di assegnazione

L'estensore: (dr. Marco Dionisio)

Firma

Il Responsabile del procedimento (dr.ssa Eleonora Alimenti)

Firma

Il Dirigente (dr.ssa Eleonora Alimenti)

Firma

A CURA DEL RESPONSABILE UOC BILANCIO

Il Dirigente, con la sottoscrizione del presente atto:

- ATTESTA che i costi/ricavi di cui al presente atto, così come riportati e valorizzati nel dispositivo a cura della struttura proponente, sono correttamente imputati sui conti/sottoconti economici/patrimoniali ivi indicati OVVERO CONFERMA che gli effetti del presente atto non comportano oneri/non attivano proventi imputabili al bilancio
- CONFERMA: che gli oneri di cui al presente atto sono non sono ricompresi nel budget di assegnazione

Il Dirigente : Dr. Stefano Piccari

N. cronologico: 234/2018

Parere Direttore Amministrativo

Favorevole Contrario

Dr. A. Fiore

Parere Favorevole

Direttore Sanitario Contrario

Prof. A. Magrini



Fondazione POLICLINICO TOR VERGATA

Sede legale: Viale Oxford, 81 – 00133 Roma

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la delibera n. 9 del 1° luglio 2014 del Consiglio di Amministrazione della Fondazione PTV in base alla quale la Dott.ssa Tiziana Frittelli è stata nominata Direttore Generale della Fondazione PTV con, altresì, funzioni di gestione dell'A.O.U. PTV in qualità di Direttore Generale della stessa;

VISTA la Circolare del Direttore generale del PTV, prot. n. 7972 del 25.3.2016, che riporta le “*DISPOSIZIONI in materia di redazione degli atti deliberativi a firma del Direttore Generale*” e alla quale si fa integrale rinvio;

RICHIAMATI:

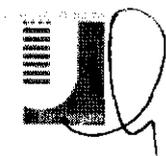
- la deliberazione del CdA della *Fondazione PTV - Policlinico Tor Vergata* n. 10 del 30 giugno 2008 relativa all'avvio, a partire dal 1° luglio 2008, delle attività della Fondazione e provvedimenti conseguenti, che prevede che la “gestione” del personale facente capo all'*A.O.U. Policlinico Tor Vergata* sia riconducibile alla Fondazione stessa;
- lo *Statuto della Fondazione PTV - Policlinico Tor Vergata*, approvato con atto notarile in data 11.3.2005 e successivamente modificato con atti notarili in data 18.2.2008, 5.2.2009 e, da ultimo, in data 26.6.2014;
- l'Atto aziendale adottato dal CdA in data 25.1.2018 e approvato con DCA n. 29/2018, che, nella Parte I, punto n. 6 “*LA DOTAZIONE ORGANICA*”, ribadisce che, per lo svolgimento delle proprie attività, il Policlinico Tor Vergata si avvale sia di personale dell'Area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa dipendente della *A.O.U. Policlinico Tor Vergata*, sia di personale dell'Area della Dirigenza Medica e dell'Area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale dipendente della *Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata*;

RICHIAMATA la DDG n. 879 del 31.12.2014 - parzialmente modificata con successive deliberazioni n. 154/2016 e n. 48/2017 - con la quale era stato modificato il Regolamento disciplinare del personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e approvato il nuovo testo del Regolamento stesso nonché era stato individuato l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) per il personale Dirigente;

VISTO il D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 - così come integrato e corretto dal D.Lgs. 20 luglio 2017 n. 118 - che ha modificato l'art. 55-quater del D.Lgs n. 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare;

VISTO ALTRESI' il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che, al capo VII (“*Responsabilità disciplinare*”), ha modificato gli artt. 55 e segg. del D.Lgs n. 165/2001;

RITENUTO di dover provvedere alla modifica del Regolamento disciplinare di cui sopra, adeguando il testo dello stesso alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 116/2016 - così come modificato dal D.Lgs. n. 118/2017 - e al D.Lgs. n. 75/2017, con particolare riferimento a quelle contenute negli artt. 55-bis (“*Forme e termini del procedimento disciplinare*”), 55-ter (“*Rapporti tra procedimento*



20

Fondazione POLICLINICO TOR VERGATA

Sede legale: Viale Oxford, 81 - 00133 Roma

disciplinare e procedimento penale”), 55-quater (*“Licenziamento disciplinare”*) e 55-sexies del D.Lgs n. 165/2001;

VALUTATO di dover, altresì, ridefinire la suddetta regolamentazione con riguardo alla composizione dell’UPD per il personale della Dirigenza, provvedendo, in particolare, a una predefinizione del Presidente dell’UPD stesso nonché del Vice-Presidente;

ACQUISITA, da parte del responsabile della struttura proponente, l’attestazione, tramite la sottoscrizione riportata in frontespizio, che il presente atto non comporta oneri a carico del Bilancio né genera proventi allo stesso imputabili, così come confermato dal Responsabile della UOC Bilancio in sede di parere riportato in frontespizio;

PRESO ATTO che il Dirigente/Responsabile proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico;

VISTO il parere del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo in frontespizio riportato, formulato per quanto di rispettiva competenza,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e da intendersi qui integralmente richiamate e confermate

1. di modificare il Regolamento disciplinare per il personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Policlinico Tor Vergata, approvando il nuovo testo del Regolamento stesso - che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (All. 1) - con le modifiche riportate in premessa e i necessari adeguamenti applicativi della intervenuta normativa;
2. di individuare come segue la composizione dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) per il personale della Dirigenza, contenente, altresì, la predefinizione del Presidente e del Vice-Presidente;

| COMPONENTI TITOLARI | COMPONENTI SUPPLENTI |
|---|---------------------------|
| Prof. Orazio Schillaci (<i>Presidente</i>) | Prof. Nicola Di Daniele |
| Dott.ssa Eleonora Alimenti (<i>Vice-Presidente</i>) | Dott. Stefano Piccari |
| Dott. Francesco Così | Dott.ssa Maria Rosa Loria |

3. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di procedere a tutti gli adempimenti conseguenti;



Fondazione POLICLINICO TOR VERGATA

Sede legale: Viale Oxford, 81 – 00133 Roma

-
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio né genera proventi allo stesso imputabili, così come confermato dal Responsabile della UOC Bilancio in sede di parere riportato in frontespizio.

La presente deliberazione è composta di n. 4 pagine (comprehensive del frontespizio) e di n. 1 allegato costituito da n. 15 pagine.

La presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo pretorio *online* sul sito *web* istituzionale aziendale www.ptvonline.it per quindici giorni consecutivi ed è resa disponibile, tramite canale telematico, al Collegio dei Revisori.

TIZIANA FRITTELLI
Direttore Generale



POLICLINICO TOR VERGATA**REGOLAMENTO DISCIPLINARE
PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA e STPA****SOMMARIO**

- Art. 1 – Principi generali
- Art. 2 – Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni
- Art. 3 – Soggetti competenti in materia disciplinare
- Art. 4 – La segnalazione del Responsabile di Struttura
- Art. 5 – Modalità e termini del procedimento disciplinare
- Art. 6 – Falsa attestazione della presenza in servizio
- Art. 7 – Altre disposizioni
- Art. 8 – Determinazione concordata della sanzione
- Art. 9 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 10–Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 11–Impugnazione delle sanzioni
- Art. 12–Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 13–Indennità sostitutiva della reintegrazione
- Art. 14–Norma di rinvio
- Art. 15–Pubblicità

**Art. 1
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. n. 150/2009.
2. Il presente Regolamento reca disposizioni relative ai procedimenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, e Amministrativa, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, operante presso il Policlinico Tor Vergata, a prescindere dall'afferenza all'Azienda o alla Fondazione. Per quanto concerne i professori (ordinari o associati), e i ricercatori autorizzati a svolgere funzioni assistenziali presso il Policlinico si applicano le disposizioni sul procedimento disciplinare previste per il personale accademico, fatta salva l'eventuale applicazione del comma 14 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 517/1999.
3. Ferme restando le norme in materia di responsabilità dirigenziale, civile, amministrativa, penale e contabile, con riferimento alla responsabilità disciplinare la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni sono individuate per il personale dirigente operante presso il Policlinico Tor Vergata dai

vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per le aree dirigenziali III (sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (medica e veterinaria) di rispettiva afferenza secondo i principi e i criteri definiti dai medesimi CC.NN.LL., nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 116/2016 e dal D.Lgs. n. 75/2017.

4. I procedimenti per l'accertamento della responsabilità disciplinare restano in ogni caso distinti dai procedimenti per l'accertamento della responsabilità dirigenziale concernente il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti, accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del Sistema di valutazione, nel rispetto della vigente normativa. 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.

5. I dirigenti conformano la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà previsti per il prestatore di lavoro e alle disposizioni di legge e di CCNL sul comportamento e sui doveri del dipendente pubblico così come dettagliatamente richiamati in sede di pubblicazione dei suddetti Codici Disciplinari, in conformità:

- agli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- al D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, pubblicato nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, con il quale è stato emanato il nuovo "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici";
- ai vigenti CC.NN.LL. delle aree contrattuali III (Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (Dirigenza medica e veterinaria);
- ai codici di comportamento adottati dal Policlinico ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. pubblicati sul sito istituzionale del Policlinico;
- alle Carte dei Servizi pubblicate sul sito istituzionale del Policlinico.

6. 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.

7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della L. n. 662/1996.

Art. 2

Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni (artt.7-8 CCNL 06.05.2010 area III-IV)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di comportamento, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) rimprovero scritto (censura);
- b) sanzione pecuniaria (multa);
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio di durata della sospensione;

- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- g) licenziamento disciplinare con preavviso;
- h) licenziamento disciplinare senza preavviso.

2. Le condotte da sanzionare sono riportate nei Codici Disciplinari per le aree dirigenziali III (sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (medica e veterinaria) a cui si fa integrale rinvio - già oggetto di affissione nonché di pubblicazione sul sito istituzionale del Policlinico ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 dell'articolo 55 del D.Lgs. 165/2001, secondo cui "la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro" - nonché nelle norme di legge vigenti, così come richiamate nei Codici Disciplinari.

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.

4. Nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari i titolari delle prerogative disciplinari di cui al successivo art. 3 sono tenuti al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, nonché, più in generale, dei criteri e delle previsioni contenuti nei menzionati Codici Disciplinari. A tale fine si atterrano ai seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio del Policlinico;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

5. La recidiva nelle mancanze già punite nel biennio di riferimento con le sanzioni di cui al comma 1, lett. dalla a) alla f), comporta una sanzione di maggiore gravità. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

6. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con un'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.

7. Nelle ipotesi dell'applicazione di sanzioni disciplinari che prevedano la sospensione dal servizio l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari per il personale della Dirigenza (UPD), 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 relativa sanzione. In relazione alla specificità della funzione sanitaria (medica e non), professionale, tecnica e amministrativa del medesimo personale, anche con

riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, il medesimo Ufficio 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 come prevista all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio del 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, artt. 55 sexies, comma 3 e 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio del Policlinico.

8. Le sanzioni di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che deve essere accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 3

Soggetti competenti in materia disciplinare (art.7 CCNL 06.05.2010 area III-IV)

1. Ai sensi dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. 165/01, il Responsabile della struttura cui il dirigente è direttamente afferente, o svolge il proprio incarico, provvede a effettuare la segnalazione dell'infrazione all'Ufficio procedimenti disciplinari per il personale della Dirigenza (UPD) nei tempi e con le modalità di cui all'articolo 4. Nei casi in cui destinatari della contestazione/procedimento siano i Direttori di Dipartimento o i dirigenti di diretta afferenza alla Direzione generale o alla Direzione sanitaria, la responsabilità del procedimento è direttamente in capo all'UPD.

2. Per dirigente "Responsabile di struttura", agli effetti di cui al presente Regolamento, deve intendersi il Dirigente preposto a Strutture dipartimentali, complesse, semplici dipartimentali e semplici o ad Aree funzionali, ivi compreso il personale docente e ricercatore universitario strutturato del Policlinico ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999, come indicato nel seguente prospetto sintetico unitamente al personale dirigente destinatario di rispettivo riferimento:

| Responsabile di struttura | Personale dirigente destinatario |
|---|--|
| Direttore del Dipartimento | Direttore di UOC afferente al Dipartimento, Responsabile di UOSD afferente al Dipartimento, Dirigenti assegnati direttamente al Dipartimento |
| Direttore di UOC | Responsabile UOS, Dirigenti assegnati alla UOC, |
| Responsabile di UOSD | Dirigenti assegnati alla UOSD |
| Responsabile di UOS | Dirigenti assegnati alla UOS |
| Responsabile di Area Funzionale (ove non afferente a un Dipartimento) | Direttore di UOC afferente all'Area, Responsabile di UOSD afferente all'Area, Dirigenti assegnati direttamente all'Area |

3. Nelle ipotesi di turnazioni presso le strutture di emergenza (ad esempio, UOC Pronto Soccorso) si realizza l'afferenza gerarchica del dirigente al Responsabile della U.O./Struttura di emergenza, che dovrà provvedere ad eventuali segnalazioni per fatti e comportamenti verificatisi durante le suddette turnazioni.

4. Titolare dell'azione disciplinare è l'UPD cui sono demandate la contestazione degli addebiti, l'istruttoria del procedimento disciplinare e la conclusione dello stesso tramite archiviazione o

diretta irrogazione della sanzione, fatte salve le ipotesi relative alle infrazioni ascrivibili al dirigente ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 per le quali l'UPD formula tempestivamente al Direttore Generale la "proposta" di determinazione di archiviazione ovvero di irrogazione della sanzione, per la successiva adozione conclusiva della stessa da parte del Direttore Generale medesimo entro il termine di conclusione del procedimento.

5. L'UPD per il personale della Dirigenza è un organo collegiale composto da **tre** membri nominati dal Direttore generale con apposita deliberazione nonché da un'unità di personale con qualifica di Assistente Amministrativo o superiore afferente alla UOC Gestione Risorse Umane, con funzioni di Segretario.

6. Il Presidente dell'UPD, ovvero il Vice-Presidente, firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare, ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti i membri. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti, ferma restando la possibilità di sostituzione dei medesimi componenti in caso di loro assenza, impedimento, vacanza ovvero nei casi in cui venga avviato un procedimento a carico del componente stesso.

7. Presso la UOC Gestione Risorse Umane opera la Segreteria dell'UPD per il personale della Dirigenza, con funzioni di supporto. La medesima Segreteria cura gli adempimenti di cui all'art. 55-bis co. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 relativamente alle comunicazioni all'Ispettorato della Funzione pubblica.

Art. 4

La segnalazione del Responsabile di Struttura

1. Il Responsabile di struttura, al verificarsi di un fatto punibile, secondo il Codice Disciplinare, con una delle sanzioni di cui all'art. 2 comma 1, procede alla segnalazione del fatto - effettuata comunque in forma specificata e circostanziata - al competente UPD (entro il termine di 10 giorni dalla conoscenza del fatto medesimo per i successivi atti di competenza dell'Ufficio medesimo, dandone contestuale comunicazione all'interessato).

2. Al fine di evitare l'irrituale attivazione dell'UPD tramite improprie segnalazioni, il Responsabile di struttura, una volta conosciuto il fatto, dovrà procedere, come già sopra richiamato, ad un'attenta e scrupolosa valutazione del fatto medesimo alla luce del citato Codice Disciplinare, effettuata nel rigoroso rispetto dei criteri generali e delle complessive previsioni dello stesso Codice.

Articolo 5

Modalità e termini del procedimento disciplinare

1. L'UPD procede secondo i termini e le procedure di cui al presente articolo.

2. Agli effetti di cui al comma 1, l'UPD, ricevuta dal Responsabile della Struttura la tempestiva "segnalazione" riferibile a fatto specificato e circostanziato o, comunque, nel momento in cui abbia avuto piena conoscenza del fatto, procede:

a) alla contestazione dell'addebito entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della segnalazione o, comunque, dal momento in cui abbia avuto piena conoscenza del fatto - con la individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente, e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione della infrazione - nei confronti del soggetto incolpato, procedendo

altresi tramite la Segreteria dell'UPD al successivo, obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica (entro 20 giorni dalla contestazione);

b) agli ulteriori adempimenti istruttori inerenti: la convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa con preavviso di almeno 20 giorni; l'acquisizione degli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato; l'eventuale differimento in riscontro a motivata istanza di rinvio da parte dell'incolpato per grave ed oggettivo impedimento; eventuali ulteriori approfondimenti istruttori, garantendo il contraddittorio con l'incolpato; il tempestivo accesso a favore del dirigente - o, su espressa delega, a favore del suo difensore - a tutti gli atti riguardanti il procedimento.

3. L'UPD conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di diretta irrogazione della sanzione, entro 120 giorni decorrenti dalla data di contestazione dell'addebito. In caso di differimento del termine a difesa per grave ed oggettivo impedimento del dirigente, detto termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Tale differimento può essere richiesto una sola volta. Il provvedimento conclusivo è trasmesso all'interessato, al Responsabile di struttura (per estremi) per opportuna conoscenza nonché alla UOC Gestione Risorse Umane (in copia), sia per l'inserimento nel fascicolo personale che per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzione irrogata.

La Segreteria dell'UPD provvede altresì, entro venti giorni, alla comunicazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica.

4. In applicazione delle disposizioni di cui al comma 9-ter dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la violazione del termine perentorio per la contestazione e di quello, sempre perentorio, per la conclusione del procedimento, determina, nel caso in cui la responsabilità sia del PTV, la decadenza dall'azione disciplinare e, nel caso in cui la responsabilità sia del dirigente incolpato, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter.

La violazione di tutti gli altri termini previsti dal presente regolamento non comporta la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e delle sanzioni, fatto salvo quanto previsto dallo stesso comma 9-ter.

5. L'UPD entro i termini richiamati nel comma 3 del presente articolo, conclude i procedimenti disciplinari con l'archiviazione o con la diretta applicazione della sanzione, salvo che - come già riportato al comma 4 del precedente art. 3 - nei casi di seguito dettagliatamente riportati in cui tali determinazioni, parimenti entro i medesimi termini sopra richiamati, siano adottate dal Direttore Generale, su proposta dell'UPD:

- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni qualora il dirigente, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'UPD precedente, ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, di cui all'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001;

- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio fino ad un massimo di 3 mesi, (salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter, e comma 3-quinquies) nei casi - richiamati al successivo articolo 7 comma 7 - di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare (inclusa la segnalazione di cui all'articolo 4) ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.

Art. 6
Falsa attestazione della presenza in servizio

1. In applicazione del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 - così come integrato e corretto dal D.Lgs. 118/2017 - che ha modificato l'art. 55-quater del D.Lgs n. 165/2001 (Licenziamento disciplinare), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza retribuzione del dirigente.
2. La sospensione è disposta dal Responsabile di Struttura di cui al precedente art. 3 comma 2. Nei casi in cui l'incolpato sia un Direttore di Dipartimento o un dirigente di diretta afferenza alla Direzione generale o alla Direzione sanitaria, ovvero nel caso in cui venga a conoscenza del fatto per primo l'UPD, la sospensione è disposta dall'UPD stesso. Tale provvedimento, che deve essere motivato, è disposto in via immediata e comunque entro 48 ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile.
3. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 1 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all'UPD. Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
4. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa, con proroga del termine di conclusione del procedimento in misura corrispondente. Il differimento del termine a difesa del dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.
5. L'UPD conclude il procedimento entro 30 giorni dalla data di ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, fermo restando il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 5 comma 3 del presente Regolamento (120 giorni) e purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente.
6. L'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento ai sensi del comma 3-quinquies dell'articolo 55-quater del D.Lgs n. 165/2001.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa integrale rinvio all'art. 55-quater del D.Lgs n. 165/2001 (Licenziamento disciplinare) come modificato dal D.Lgs. n. 116/2016 e s.m.i.

Art. 7
Altre disposizioni

1. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta

elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici ovvero al numero di fax, o anche ad altro indirizzo di posta elettronica previamente comunicati dal dirigente o dal suo procuratore.

2. Il dirigente o un suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.

3. Nel corso dell'istruttoria l'UPD può acquisire da altre Amministrazioni Pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento, senza che la predetta attività istruttoria determini la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

4. Ai sensi dell'art.9 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 delle Aree della Dirigenza III e IV di cui al presente Regolamento ("Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare"), qualora si ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può essere disposta, da parte dell'autorità procedente in sede disciplinare, la sospensione cautelare dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabili di ulteriori trenta giorni in casi di particolare gravità e complessità, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. In tal caso se il procedimento disciplinare si conclude 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. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio. La sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.

5. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento in pendenza di procedimento disciplinare il procedimento stesso è interrotto e i nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento decorrono dalla data di ricezione degli atti da parte dell'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito.

6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

7. Con riferimento alle complessive responsabilità nella gestione del procedimento disciplinare ai sensi di quanto complessivamente previsto dai precedenti articoli (inclusa la "segnalazione" all'UPD di cui all'articolo 4), si fa integrale rinvio ai commi 3 e 4 dell'articolo 55-sexies del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo cui:

- comma 3: *"Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies".*

- comma 4: *“La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave”.*

La titolarità dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma 7 compiute da un componente titolare dell'UPD, è attribuita, ai sensi del citato articolo 55-sexies co. 3, al medesimo UPD, previa sostituzione del componente titolare con il relativo supplente, fatta salva, per il personale universitario, l'applicazione delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste per il personale accademico.

8. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 8

Determinazione concordata della sanzione

(art. 12 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

1. Il Responsabile di struttura 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'UPD o il dirigente può 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 all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui agli articoli 4 e 5. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento.

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 di cui all'articolo 7 del presente Regolamento. 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'UPD 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.

5. In particolare, nel caso del procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 1, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosca che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso», l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni di cui al comma 4, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive applicando il suddetto comma 1 dell'articolo 653 del codice di procedura penale. 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 dal menzionato comma 4.

6. In particolare, altresì, se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, 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, ai sensi del comma 2 del presente articolo, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda, 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 in cui l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

7. Dalla data di riammissione di cui al precedente comma, 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.

8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 6 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 dal presente Regolamento.

Art. 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 10 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

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 tramite UPD non proceda direttamente ai sensi del comma 11 dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV.

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, qualora l'Azienda disponga, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, come previsto nel precedente articolo 9 del presente Regolamento.

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. 267/2000 e fatta salva l'applicazione del comma 11 dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, qualora l'UPD non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'articolo 8 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 che di seguito si riporta: "Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza."

Per i medesimi delitti, qualora intervenga la 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 che, parimenti, di seguito si riporta: "Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza."

E' fatta salva l'applicazione del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, qualora l'UPD non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dell'articolo 9 del presente Regolamento.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'UPD intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, 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 del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei citati CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, la Direzione Generale ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, da parte della Direzione Generale, 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. n. 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 dei citati Codici Disciplinari.

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'articolo 9 del presente Regolamento 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 con 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 di cui al comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. I provvedimenti concernenti la sospensione cautelare in caso di procedimento penale, nonché di relativa revoca e/o proroga previsti dal presente articolo, sono di competenza della Direzione Generale, previo opportuno coordinamento con l'attività dell'UPD per i profili di connessione temporale e procedurale riportati nel medesimo articolo con riguardo allo svolgimento del procedimento disciplinare avente ad oggetto, in tutto o in parte, i fatti su cui verte il procedimento penale medesimo.

Art. 11

Impugnazione delle sanzioni

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal dirigente innanzi al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro ai sensi e per gli effetti di cui alla vigente normativa.

Art. 12

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato (Art. 14 CCNL 06.05.2010 area III, IV)

1. La Direzione Generale del Policlinico, 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 relativa dotazione organica, 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 a cura dell'UPD secondo le procedure previste dal vigente Regolamento.

Art. 13

Indennità sostitutiva della reintegrazione (art. 14 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

1. La Direzione Generale del Policlinico o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al precedente articolo, 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:

- 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 sono ricomprese le voci retributive indicate a tal fine dai CC.NN.LL di afferenza.

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, il Policlinico 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 l'ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 14

Norma di rinvio

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente Regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa di CC.CC.NN.L. e di legge in materia disciplinare nonché alle successive modifiche o integrazioni della normativa stessa che saranno direttamente applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento nel presente Regolamento.

Art. 15
Pubblicità

1. Per garantire un'adeguata conoscenza del presente Regolamento, lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale del Policlinico, unitamente ai già pubblicati Codici Disciplinari Area III e IV della Dirigenza in ordine ai quali la legge e i medesimi CCNL prevedono la citata pubblicazione informatizzata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

