

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

Approvato con Deliberazione n. 21 del 18/01/2018

REGOLAMENTO DISCIPLINARE
Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica ed
Amministrativa

CAP. I **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Art. 1 **Area di applicazione**

Il presente regolamento disciplinare si applica ai dipendenti di questa Agenzia appartenenti all'area della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e disciplina l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dal Codice Disciplinare, dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dai CC.NN.LL. del 06 maggio 2010.

Art. 2 **Pubblicità**

Il presente regolamento è pubblicato, unitamente al codice disciplinare, sul sito internet Aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente/ Disposizioni Generali. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti all'affissione del Regolamento presso le singole strutture.

Art. 3 **Responsabilità dirigenziale e disciplinare**

1. Costituisce principio generale la distinzione tra la responsabilità dirigenziale, che riguarda il raggiungimento dei risultati, nonché le capacità professionali, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti accertate secondo le procedure e gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione e la responsabilità disciplinare, che attiene alla violazione degli obblighi di comportamento.

2. I dirigenti conformano la propria condotta alle disposizioni sul comportamento ed i doveri del dipendente pubblico come stabilito da:

- artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- C.C.N.L. integrativo delle rispettive aree contrattuali del 06.05.2010 art. 6 "Obblighi del dirigente";
- Codice Etico dell' Ex ASL della Provincia di Sondrio;
- D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- codice di comportamento dell'ATS della Montagna;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che integra al suo interno il Piano triennale della Trasparenza ed Integrità dell'ATS della Montagna.

Art. 4

Sanzioni disciplinari

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) censura scritta
- b) sanzione pecuniaria
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
- d) licenziamento con preavviso
- e) licenziamento senza preavviso.

2. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti di concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

5. I provvedimenti cui al presente articolo 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. 5

Principio di gradualità

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

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto 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 dell'Azienda;
- l'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.

2. La recidiva nelle infrazioni di cui agli articoli da 6 a 10, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.

Il termine di due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa con contestuale comunicazione al dirigente.

3. 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.

Art. 6 Censura e multa

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica 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. 12 punto i) del presente regolamento;
- 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 a questa Agenzia 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 questa Agenzia;
- 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, purchè 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 questa Agenzia 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 n. 241/1990 anche se non ne sia derivato danno all'Agenzia.

2. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio di questa Agenzia ed è destinato alle attività relative al rischio clinico (dirigenti Medici e Veterinari) o alle attività formative (dirigenti S.P.T.A.)

Art. 7
Sospensione dal servizio fino a 15 giorni

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica al dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni d'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 (art. 55 bis co 7 Dlgs 165/2001).

Art. 8
Sospensione dal servizio fino a 3 mesi

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, in proporzione all'entità del risarcimento.

Art. 9
**Sospensione dal servizio fino a 3 mesi
con privazione della retribuzione di risultato**

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:

- a) al dirigente responsabile del mancato esercizio o della 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, in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita;
- b) al dirigente responsabile di struttura per la mancata osservanza delle disposizioni sui controlli delle assenze al fine di contrastare, nell'interesse della funzionalità del servizio, le condotte assenteistiche dei dipendenti assegnati.

Art. 10
Sospensione dal servizio fino a 6 mesi

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 per :

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste negli articoli precedenti, oppure quando le mancanze ivi previste si caratterizzano per una particolare gravità;

- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti di questa Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti di questa Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressioni della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- 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. 9 del presente regolamento;
- e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, salvo che non ricorrano le fattispecie del licenziamento disciplinare di cui al seguente art. 12 punto a). 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 essa 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 quanto previsto dall'art. 8 del presente regolamento;
- 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 alla dignità della persona.

Art. 11

Differimento o trasformazione della sospensione

1. Nei casi di sospensione di cui agli articoli precedenti, 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.

2. In relazione alla specificità della funzione medica, veterinaria, 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 del C.C.N.L. 10.02.2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dai precedenti artt. 7 e 8 del presente regolamento. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, per i dirigenti S.P.T.A., è destinata alle attività formative.

Art. 12

Licenziamento

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

con preavviso 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 più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa dal servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Azienda;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- c) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento ai sensi dell'art. 54, co 3 del Dlgs 165/2001;
- d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55 sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti a omissione o ritardo senza giustificato motivo degli atti del procedimento disciplinare ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito);
- e) reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco del biennio;
- f) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs 150/2009;

- g) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli artt. 6 e 10 del presente regolamento, 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 agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- h) 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;

senza preavviso per:

- i) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altra modalità fraudolenta, ovvero giustificazione dall'assenza del servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- j) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini od in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- k) 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;
- l) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- m) sentenza definitiva di condanna o applicazione della pena per certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia;
- n) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 13 e fatto salvo quanto previsto dall'art. 15 comma 1 del presente regolamento;
- o) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - i delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettera 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 nell'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs n. 267 del 2000;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della legge 97/2001;
- p) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili o denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- q) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- r) per gli atti e i comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

2. Le mancanze non espressamente previste dal presente regolamento agli art. da 6 a 12 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 del C.C.N.L. integrativo delle rispettive aree contrattuali del 06.05.2010, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Art 13– Ipotesi particolari di responsabilità disciplinare (Artt. 55-quater, commi 1 bis, 3 bis, 3 ter, 3 quater e 3 quinquies – Art. 55-quinquies, commi 1, 2 e 3 – Art. 55-sexies, commi 1, 2, 3 e 4 D.Lgs, n. 165/2001)

FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO

(art. 55 quater, c. 1 bis) Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

(art. 55-quater, c. 3 bis) Nei casi di cui al comma 1, lett. a), 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 stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio UPD con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto 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 dipendente cui essa sia imputabile.

(art. 55-quater, c. 3 ter) Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 2 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 (120 giorni).

(art. 55-quater, c. 3 quater) Nei casi di cui al comma 2, la denuncia al Pubblico Ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei Conti ,

quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del D.L. 15.11.1993 n. 453, convertito con modificazioni dalla L. 14.01.1994 n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

(art. 55-quater, c. 3 quinquies) Nei casi di cui al comma 2, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, 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 e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

(art. 55-quinquies, c. 1) Fermo restando quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

(art. 55-quinquies, c. 2) Nei casi di cui all' art. 55-quinquies, c. 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno di immagine di cui al comma 4 del presente articolo.

(art. 55-quinquies, c. 3) La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 6 comporta, per il medico, la radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE

(art. 55-sexies, c.1) La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

(art. 55-sexies, c. 2) Fuori dei casi previsti nel precedente comma 9, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

(art.55-sexies, c. 3) Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art.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 ad un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all' art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all' art. 21 del presente decreto (D.Lgs. n. 165/2001). Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell' azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell' ufficio di cui all' art. 55-bis, comma 4 (UPD).

(art. 55-sexies, c.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.

Art. 14

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Agenzia, 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 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a 60 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. 15
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 al licenziamento.
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. 16, comma 2 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.l.gs n. 267/2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 12 del presente regolamento, 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. 16 del presente regolamento
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 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 del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente regolamento, 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. 15 del presente regolamento.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque quanto previsto all'art. 55-ter del D.Lgs 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente regolamento, 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 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 il licenziamento senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che 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.

7. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito dello stesso, 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 dei motivi che ne avevano determinato la sospensione.

8. 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 famigliari, qualora ne abbia titolo.

9. 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. 13 del presente regolamento, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

10. 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. 16

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari 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 fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di

assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento 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 dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, 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.

6. Dalla data di riammissione di cui al comma 5, 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.

7. 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 il licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente regolamento.

Art. 17
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 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, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui al Capo II del presente regolamento. 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. 22 comma 2 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 all'art. 22 comma 2 del presente regolamento. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui al Capo II del presente regolamento. 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 a 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 al Capo II del presente regolamento.

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 l'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.

Art. 18

Monitoraggio sull'applicazione delle norme disciplinari

L'Agenzia al fine di permettere il monitoraggio e verificare l'applicazione delle norme disciplinari, è tenuta ad inviare, con cadenza annuale, alla Regione Lombardia un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 19

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Agenzia, 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. 20

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Agenzia o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 19 del presente regolamento, il pagamento a favore del dirigente di una 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 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 della 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. 165/2001 qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

CAP. II **ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Art. 21

I Titolari dell'Azione disciplinare

1. Il Dirigente di Struttura cui afferisce il Dirigente autore di una condotta disciplinarmente rilevante è competente ad irrogare direttamente la sanzione del rimprovero verbale. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina prevista dal contratto collettivo.

2. Per le sanzioni diverse e superiori a quelle individuate dal periodo precedente del presente articolo è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), la cui composizione è individuata da specifico atto deliberativo.

3. Il Dirigente della Struttura o l' U.P.D. aprono, conducono e concludono il procedimento disciplinare rispettando il principio di parità del trattamento, di tassatività delle sanzioni disciplinari, di proporzionalità e gradualità delle sanzioni, di rispondenza tra la contestazione di addebito e la sanzione irrogata al dipendente.

4. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre alle funzioni di disciplina previste dagli artt. 55-*bis* e ss del D.Lgs. n. 165/2001, svolge le attività previste dall'art. 15 del DPR n. 62/2013, recepito dall'art. 15 del Codice di Comportamento dall'ATS della Montagna e dall'art. 54 comma 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

5. In ottemperanza di quanto previsto dall'art. 55 comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001, per le infrazioni disciplinari ascrivibili ai dirigenti ai sensi di cui agli articoli 55-*bis* comma 7 e 55-*sexies* comma 3, si applicano le disposizioni previste dal comma 4 dell'art. 55 ma le determinazioni conclusive sono assunte dal Direttore Generale. A tal fine si richiama, altresì, l'art. 7 comma 4 del Contratto Integrativo del CCNL integrativo dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 17 ottobre 2008 e l'art. 7 comma 4 del CCNL Integrativo dell'area della Dirigenza Medico – Veterinaria del SSN del 17 ottobre 2008.

Art. 22

Obbligo di astensione dei componenti dell'U.P.D. e del segretario, ricusazione da parte dell'incolpato e decadenza.

1. Nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.), la partecipazione al procedimento disciplinare in qualità di Presidente, componente o segretario dell'U.P.D. presuppone l'assenza di condizioni soggettive (conflitto di interessi, gravi ragioni di convenienza) che possano interferire con la terzietà ed imparzialità nell'espletamento delle proprie funzioni.

2. Il Presidente, il componente o il segretario dell'U.P.D, pertanto, sono chiamati ad auto - valutare, in relazione a ciascun fatto disciplinarmente rilevante oggetto di segnalazione, la sussistenza di cause di astensione.

3. Le situazioni che determinano l'obbligo di astensione sono quelle previste dal D.P.R. n. 62/2013, dal Codice di Comportamento approvato dall'ATS della Montagna, dall'art. 6-*bis* della L. n. 241/1990 ess.mm.ii. e dai Contratti Collettivi vigenti.

4. Al fine di garantire la massima trasparenza, imparzialità e tempestività dell'attività dell'U.P.D., il Presidente, i componenti dell'Ufficio ed il Segretario dichiarano, nel corso della prima seduta l'assenza di conflitto di interessi sottoscrivendo la relativa dichiarazione contenente contestuale impegno ad astenersi o, laddove ne ricorrano i presupposti, comunicano per iscritto la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi o la sussistenza di gravi ragioni di convenienza che impongono l'astensione. Di tale comunicazione viene dato atto nel verbale a cui si allega comunque la dichiarazione di astensione, sottoscritta dall'interessato.

5. Qualora, a seguito della convocazione della prima seduta, il Presidente, i componenti o il Segretario abbiano valutato l'esistenza di cause che rendano necessaria o quantomeno opportuna l'astensione, devono darne comunicazione per iscritto in un momento antecedente alla prima seduta al fine di consentire la tempestiva sostituzione. La comunicazione suddetta:

- se riguarda il Presidente, deve essere trasmessa al Componente dell'U.P.D. più anziano di età;
- se riguarda i componenti o il Segretario deve essere trasmessa al Presidente dell'U.P.D.

6. Nei casi di cui ai punti 4 e 5 del presente articolo, il verbale e relativi allegati (per il punto 4) o la comunicazione (per il punto 5) sono trasmessi al Direttore Generale a cura del Presidente dell'U.P.D. o – se l'astensione riguarda il Presidente - a cura del componente più anziano d'età. Il Direttore Generale decide con urgenza sull'astensione ed esprime eventuale nulla osta alla nomina del sostituto già designato nell'atto deliberativo di nomina dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

7. La ricusazione deve essere richiesta formalmente dall'interessato almeno tre giorni prima della data fissata per l'audizione e comunque non oltre l'inizio della seduta destinata all'ascolto del dipendente medesimo.

8. L'astensione e la ricusazione non determinano la sospensione del procedimento disciplinare.

9. Il Presidente, i componenti dell'U.P.D. e il Segretario decadono dall'incarico qualora siano sottoposti a procedimento disciplinare o siano cessati dal servizio. In queste ipotesi, il Direttore Generale ne dispone la sostituzione con altro Titolare.

Art. 23
Funzionamento dell'U.P.D.

1. Tutte le sedute dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari si svolgono in forma non pubblica e di ogni seduta deve essere redatto un apposito verbale nel quale viene data evidenza delle attività compiute e delle posizioni espresse dalle parti.

2. Il verbale viene sottoscritto da tutti i componenti dell'U.P.D. e dal segretario quale incaricato della verbalizzazione.

3. Per ogni procedimento disciplinare, viene costituito apposito fascicolo nel quale sono inseriti tutti gli atti, le comunicazioni e i provvedimenti riferiti al procedimento medesimo.

4. Il Presidente dell'U.P.D., coadiuvato dal segretario:

- coordina e dirige le attività dell'Ufficio;
- cura gli adempimenti previsti a carico dell'U.P.D. dal D.P.R. n. 62/2013 e dal vigente Codice di Comportamento dell'ATS della Montagna in materia di vigilanza e monitoraggio;
- convoca gli altri componenti dell'U.P.D. a seguito dell'acquisizione di segnalazioni di comportamenti disciplinarmente rilevanti;
- convoca eventuali sedute successive alla prima, non concordate tra i componenti dell'U.P.D. ma rese necessarie da situazioni di urgenza ed eccezionalità;
- esegue le comunicazioni al Dipartimento per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 55-*bis* comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001;
- trasmette, in via riservata, al Servizio Gestione del Personale i provvedimenti di irrogazione della sanzione adottati dall'U.P.D.;
- assicura la notifica dei provvedimenti dell'U.P.D. al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

5. Il fascicolo del procedimento viene conservato in apposito archivio custodito a cura della segreteria dell'U.P.D.. Nel medesimo archivio sono conservati tutti gli atti e i provvedimenti relativi alle attività di competenza dell'Ufficio Procedimento Disciplinari anche non connessi ad uno specifico procedimento disciplinare.

6. L'accesso al fascicolo del procedimento disciplinare è consentito solo ed esclusivamente al Presidente, ai componenti dell'U.P.D. ed al Segretario per ragioni strettamente connesse all'espletamento delle attività proprie dell'Ufficio o per l'espletamento di attività richieste da disposizioni normative o regolamentari.

7. Gli atti del procedimento sono acquisiti al protocollo riservato dell'ATS della Montagna.

8. Nei casi di assenza del Presidente, di uno dei componenti o del segretario, motivata da legittimo impedimento riconducibile a cause diverse da quelle che impongono o rendono quantomeno opportuna l'astensione, il componente assente è sostituito dal componente supplente secondo la procedura che segue.

9. Dell'impedimento deve essere data comunicazione formale (anche via *e-mail*) al Segretario dell'U.P.D. che informa il Presidente il quale, a sua volta, procede alla convocazione del sostituto. Qualora l'impedimento riguardi il Presidente, il Segretario ne da comunicazione al componente più anziano di età. Qualora l'impedimento riguardi il Segretario, questi è tenuto a darne comunicazione formale direttamente al Presidente che procede alla sostituzione.

10. Al fine di garantire il rispetto dei termini previsti per il procedimento disciplinare, la segnalazione del legittimo impedimento di cui sopra deve essere resa, ove possibile, almeno due giorni prima della seduta dell'U.P.D. e comunque prima dell'inizio della stessa. Nel caso di mancata comunicazione preventiva, l'U.P.D. da atto, nel verbale di seduta, dell'assenza del Presidente, il componente e il segretario e sospende la seduta per il tempo strettamente necessario a consentire la convocazione del sostituto.

11. Ai sensi dell'art. 55-*bis* comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001, il dipendente (o suo delegato espressamente designato) ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento fatto salvo quanto previsto dall'art. 54-*bis* comma 4 del citato decreto.

Art. 24

Procedimento di fronte all'Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, comunque entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

2. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

3. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

4. Fatte salve le fattispecie particolari di cui all'art. 55-*bis*, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

5. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.

6. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dal Servizio Gestione Risorse Umane, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro 20 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

7. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone 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 tra l' amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell' art. 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

8. Nel corso dell'istruttoria, l' Ufficio per i procedimenti disciplinari 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.

9. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa 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' Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è 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.

10. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l' ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell' amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell' ufficio disciplinare dell' amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell' addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l' amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell' illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all' Ufficio per i procedimenti disciplinari dell' amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell' addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all' amministrazione di provenienza del dipendente.

11. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l' infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

12. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare indicati nel presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell' azione disciplinare né l' invalidità degli atti e della sanzione

irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell' azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Ad eccezione delle procedure specifiche di cui all' art. 55-quater, commi 3-bis 3-ter, sono perentori il termine per la contestazione dell' addebito (30 giorni) e il termine per la conclusione del procedimento (120 giorni).

Art. 25

Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono previste dal vigente codice di procedura civile.
2. La ricusazione è preposta, non oltre la data di convocazione, con dichiarazione motivata sottoscritta dal giudicabile e presentata all'U.P.D. dall'interessato o dal difensore eventualmente nominato, a mezzo raccomandata a mano o a/r.
3. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva il Direttore Generale, comunque entro 10 giorni dalla richiesta, e in caso di accoglimento della stessa, provvede a sostituire il/i componente/i ricusato/i.

Art. 26

Impugnazione delle sanzioni

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

Art. 27

Norme di rinvio

Per quanto non specificatamente previsto dal presente regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa prevista dal C.C.N.L. e dalle leggi in materia disciplinare nonché alle successive modifiche o integrazioni della normativa stessa che saranno applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento nel presente regolamento.