

REGOLAMENTO PER L'IRROGAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI AL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente regolamento di disciplina si applica ai dipendenti dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" inquadrati nelle categorie denominate rispettivamente A, B, BS, C, D e DS e nelle altre che, in prosieguo di tempo, venissero individuate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto.

Art. 2

Pubblicità

1. Il presente regolamento è pubblicato sul sito internet Aziendale ed è altresì affisso all'Albo dell'Azienda.

Art. 3

Codice di Comportamento e Codice Disciplinare

1. All'atto della stipula del contratto individuale di lavoro è consegnato a ciascun dipendente il Codice di Comportamento, approvato con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 28.11.2000 ed il Codice Disciplinare.
- 2.

Art. 4

Obblighi del dipendente

1. Al dipendente è imposto il rispetto dei principi e degli obblighi fissati dall'art. 28 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto sanità sottoscritto in data 01.09.1995, così come modificato dall'art. 11 del CCNL del personale del comparto sottoscritto in data 19.04.2004.

Art. 5

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nel succitato articolo danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura)
 - c) multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.

Art. 6
Rimprovero verbale

1. Il “rimprovero verbale” consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente per lievi trasgressioni. Detta sanzione disciplinare, fermi i casi di recidiva, si applica per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell’orario di lavoro;
 - b) condotta, nell’ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell’esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell’azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento nell’assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all’azienda o ente, agli utenti o terzi.

Ancorché debba essere motivato al dipendente, il rimprovero verbale non richiede la previa contestazione d’addebito.

2. Della comminazione del “rimprovero verbale” va data immediata comunicazione motivata, all’Unità Operativa Sviluppo e Gestione Risorse Umane, per annotazione nel fascicolo personale, al quale la relativa comunicazione dovrà essere allegata ad ogni effetto.

Art. 7
Rimprovero scritto (o censura)

1. Il “rimprovero scritto” (o “censura”) consiste in una formale dichiarazione di censura, scritta e motivata.
2. Esso è inflitto per le trasgressioni indicate all’art. 13, quarto comma, del CCNL 19.04.2004, che esigono una sanzione più grave del rimprovero verbale, fermi i casi di recidiva. L’irrogazione della sanzione comporta gli adempimenti procedurali previsti dai successivi articoli del presente regolamento.

Art. 8
Multe

1. La sanzione della “multa” consiste in una trattenuta della retribuzione oraria spettante al dipendente. Essa non può essere inferiore ad un’ora di stipendio né superiore a quattro ore, graduandosi l’entità della sanzione in relazione alla gravità dell’infrazione. Essa è inflitta in caso di trasgressioni nell’ambito di quelle indicate all’art. 13, comma 4, del CCNL 19.04.2004.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato alle attività sociali a favore dei dipendenti, individuate di intesa fra le OO.SS. rappresentative del personale interessato ed il Direttore Generale.

Art. 9

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

1. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro, con la privazione della retribuzione; detta sanzione, da graduarsi in relazione alla gravità dell'infrazione, può essere disposta per non meno di un giorno e fino a un massimo di 10 giorni e da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.
2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 5, del CCNL 19.04.2004 così come modificato ed integrato dall'art. 6 del CCNL 10.04.2008, per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 13, comma 4, del CCNL 19.04.2004, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4 dell'art. 13 del CCNL 19.04.2004;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
 - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 6, del CCNL 19.04.2004 così come modificato ed integrato dall'art. 6 del CCNL 10.04.2008, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 dell'art. 13 del CCNL 19.04.2004 quanto sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Azienda o ente o ad essa affidati,

quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

Art. 10 Licenziamento

1. Il licenziamento, che può essere disposto con preavviso o senza preavviso (altrimenti detto "in tronco"), si identifica con la risoluzione del "rapporto di lavoro", sia a tempo indeterminato che a termine, a suo tempo instaurato tra il dipendente e l'Azienda.
2. Dalla data del licenziamento cessano pertanto ogni diritto ed ogni dovere delle parti (prestazione; corrispettivo; istituti giuridici ed economici inerenti) relativi al rapporto medesimo.
3. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 7, del CCNL 19.04.2004, per:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai comma 5 e 6 dell'art. 13 del CCNL 19.04.2004, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a) dell'art. 13 del predetto CCNL;
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) dell'art. 13 del CCNL 19.04.2004;
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20.09.2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6 dell'art. 13 del CCNL 19.04.2004;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di personale diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza

- morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
4. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 8, del CCNL 19.04.2004 così come modificato ed integrato dall'art. 6 del CCNL 10.04.2008, per:
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.
 - f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

Art. 11

(Licenziamento disciplinare e ulteriori sanzioni)

Ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs 165/2001, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia,
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette

giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) 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;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dal codice di comportamento.

Nei casi di cui al comma 1, lettera a), d) e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del lavoratore dipendente, 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 di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

Fuori dei casi previsti nel comma precedente, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per l'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 sanzioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. 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.

Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare 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.

Art. 12
Competenza disciplinare

1. A norma dell'art. 55 bis del D.Lgs. 165/01, è di competenza del Dirigente Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora l'irrogazione delle sanzioni del rimprovero verbale, del rimprovero scritto (censura), della multa e della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, che devono essere applicate direttamente e con le modalità indicate dal successivo art. 13. E' inoltre di competenza dello stesso segnalare all'ufficio per i procedimenti disciplinari il dipendente che ha commesso un'infrazione disciplinare che comporti, a parere del sopraccitato dirigente, l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione pari ad un massimo di 10 giorni.
2. Per Dirigente Responsabile della struttura deve intendersi il Dirigente preposto alla struttura come individuata dall'Atto Aziendale o da altro Atto regolamentare aziendale.
3. La competenza ad effettuare sia la segnalazione all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari che l'irrogazione del rimprovero verbale o scritto (censura) della multa e della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni è:

Dirigente SITRA	Personale del ruolo sanitario e tecnico afferente il Dipartimento SITRA
Direttore/Responsabile UU.OO. Sanitarie	Personale del ruolo amministrativo in servizio presso le UU.OO. sanitarie
Dirigenti delle Strutture cui è assegnato il dipendente	Personale del ruolo amministrativo e tecnico

4. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insufficienza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.
5. 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. 13
L'istruttoria e la decisione da parte del Dirigente responsabile

1. La segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti deve essere effettuata, da chiunque ne sia venuto a conoscenza, nei termini più brevi, al dirigente responsabile di cui al precedente art. 12.
2. Il Dirigente competente in materia di iniziativa disciplinare, così come individuato al comma precedente, provvederà, prima di attivare l'iniziativa disciplinare stessa, ad ogni accertamento di necessità e/o di opportunità sui fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare, sentendo di norma in via preliminare anche il dipendente avverso il quale si intende procedere disciplinarmente.
3. Il Dirigente in questione, se ritiene quindi di dover procedere disciplinarmente e che la sanzione da applicare al caso specifico sia il rimprovero scritto o la multa o la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, provvede direttamente. Nel caso in cui ritenga invece che sia da applicare una sanzione più grave della sospensione dal servizio, il dirigente trasmette la segnalazione all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari entro 5 giorni dalla notifica del fatto.
4. Nel caso ritenga di irrogare la sanzione della censura o della multa o della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il Dirigente dovrà procedere alla contestazione scritta dell'addebito al dipendente, contestazione che dovrà essere effettuata tempestivamente e comunque entro 20 giorni dalla segnalazione o dalla constatazione dell'infrazione.
5. Oltre alla contestazione dovrà essere disposta la convocazione scritta del dipendente per la difesa che non potrà avvenire prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.
6. In ossequio al principio del contraddittorio e del diritto di difesa, il dipendente è convocato per essere sentito in ordine ai fatti contestati, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. All'audizione il dipendente deve essere presente personalmente ovvero se non intende presentarsi, può inviare entro il termine fissato una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Dirigente Responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine di difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei suddetti termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dell'esercizio del diritto di difesa.
7. L'eventuale sanzione irrogata deve essere inviata all'U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane per l'annotazione nel fascicolo personale.
8. Ove invece il dirigente di cui al comma 1 ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Art. 14

Composizione dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

1. Sono demandate all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, l'istruttoria del procedimento e l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni,.

2. L'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) è un organismo a carattere Collegiale composto da membri scelti dal Direttore Generale tra i funzionari dell'Azienda. I componenti di detto organismo, in caso di assenza o impedimento, potranno essere sostituiti indistintamente da altri funzionari sempre individuati dal Direttore Generale
3. Il Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nominato con provvedimento del Direttore Generale 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.
4. L'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari si avvale di uno o più collaboratori, individuati sempre dal Direttore Generale, al quale sono affidate le funzioni di segretario.
5. L'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari potrà avvalersi altresì di consulenti esperti nelle materie che formano oggetto del procedimento.
6. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti, ferma restando la possibilità di sostituire il componente assente o comunque impedito con uno dei membri facenti parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente nel semestre successivo. In ogni caso, la composizione dell'Ufficio non può variare nel corso del procedimento, che deve essere portato a termine dalle stesse persone che lo hanno avviato.
7. I componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari possono chiedere di astenersi da un procedimento qualora sussistano motivi che rendano inopportuna la partecipazione alla decisione.
Allo stesso modo, il dipendente sottoposto al procedimento può ricusare uno dei componenti dell'Ufficio.
Sulle richieste di astensione o di ricusazione, che devono essere proposte tempestivamente e comunque almeno tre giorni prima della data fissata per l'audizione del dipendente, decide il Direttore Generale, sentiti se necessario gli interessati ed applicando in via analogica le norme previste per i procedimenti davanti all'autorità giudiziaria ordinaria se ed in quanto compatibili.
8. Ciascun componente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha facoltà di porre al dipendente, convocato per essere sentito a propria difesa, i quesiti che ritenga opportuni in relazione al fatto contestato, nonché di sentire, in qualità di testimoni, altri dipendenti dell'Azienda che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze del procedimento ovvero siano in possesso di nozioni tecniche e professionali tali da consentire una più compiuta comprensione delle vicende in esame.
Qualora lo ritenga assolutamente necessario, l'Ufficio può inoltre sentire una o più persone indicate dal dipendente sottoposto a procedimento.
L'Ufficio può altresì disporre accertamenti, sentire il difensore od il rappresentante sindacale che assiste il dipendente ed acquisire agli atti eventuale documentazione inerente il procedimento.
9. Di ogni seduta del procedimento disciplinare deve essere redatto un verbale dal quale emergano in forma riassuntiva gli accertamenti effettuati e le posizioni espresse dalle parti.
10. Terminata l'istruttoria, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari assume il provvedimento finale all'unanimità.

Art. 15

L'istruttoria e la decisione da parte dell'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari

1. Nel caso in cui ai sensi dell'art. 55 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 la sanzione da comminare sia più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, il dirigente di cui all'art. 12 trasmette entro 5 giorni dalla notizia del fatto all'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari gli atti per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. Entro i 40 giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma precedente ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari contesta per iscritto i fatti al dipendente e lo convoca per la propria difesa.
3. La convocazione scritta per la difesa, deve essere disposta dall'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari per una data successiva di almeno 10 giorni lavorativi a quella della contestazione del fatto che vi ha dato causa.
4. In ossequio al principio del contraddittorio e del diritto di difesa, il dipendente è convocato per essere sentito in ordine ai fatti contestati, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. All'audizione il dipendente deve essere presente personalmente ovvero se non intende presentarsi, può inviare entro il termine fissato una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine di difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei suddetti termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dell'esercizio del diritto di difesa.
5. L'Ufficio competente per i procedimenti Disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 19.04.2004, fermo restando che le determinazioni conclusive vengono adottate dal Direttore Generale, su proposta del'UPD nei sottoriportati casi:
 1. licenziamento con o senza preavviso di cui al comma 7 dell'art. 13 del CCNL 19/04/2004 e al comma 8 del predetto CCNL così come modificato dall'art. 6 del CCNL 10/04/2008 del personale del comparto;
 2. di cui all'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001;
 3. di cui all'art. 55 sexies, comma 3 del D.Lgs. 165/2001;
 4. di cui all'art. 55 sexies, comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
6. Ove l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato e al dirigente che ha segnalato i fatti.

Art. 16

Norme generali sui procedimenti

1. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico in uno dei giorni lavorativi, che dovranno essere non inferiori a cinque, antecedenti alla data in cui esso è stato convocato per svolgere la sua difesa.
2. La procedura di conciliazione non obbligatoria, che verrà definita in sede di contrattazione collettiva, dovrà instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito disciplinare e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione.

La sanzione concordemente determinata all'esito di tale procedura non potrà essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede ed una volta stabilita non potrà più essere assoggettata ad impugnazione.

I termini del procedimento disciplinare rimarranno sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprenderanno a decorrere qualora la procedura si concludesse con esito negativo.

3. Il dipendente può impugnare, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui il dipendente medesimo aderisce o conferisce mandato, la sanzione disciplinare innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria previo esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di Conciliazione di cui all'art. 66 del D.Lgs n.165/2001.
4. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
5. I provvedimenti conseguenti ai procedimenti disciplinari non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
6. 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 tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.
7. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 17

Rapporto fra 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 del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. 165/2001 non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, commi 1, secondo periodo del D.Lgs. 165/2001, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quanto all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del 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'autorità competente, 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'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna

risulta che il fatto addebitabile ad 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 entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centoottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto dagli articoli 13 e 15 del presente regolamento. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis del codice di procedura penale.

Art. 18

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando 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.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità dal servizio.

Art. 19

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del seguente comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13, commi 7 e 8, del CCNL 19.04.2004.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Al dipendente sospeso ai sensi dei sopraccitati commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
7. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
8. 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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
9. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.