

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 1 di 39

REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA *DIRIGENZA*

Redatto da	Direzione Amministrativa – <i>Ufficio Legale</i>	Revisione n.:	01
Verificato da	• Direttore Amministrativo • S.C. “Risorse Umane”	Data:	15/11/2024
Pubblicazione	Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti generali – Codice disciplinare e di condotta	Data:	09/12/2024

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Data	Rev.	Motivo del cambiamento
14/03/2014	00	Prima emissione
06/12/2024	01	Aggiornamento normativo

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA		
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 2 di 39

INDICE

PREMESSA: AMBITO E FUNZIONI DEL REGOLAMENTO, FONTI DELLA NORMATIVA DISCIPLINARE	4
--	----------

TITOLO I–CODICE DISCIPLINARE: OBBLIGHI DEL DIRIGENTE E SANZIONI. 6

Articolo 1: Principi generali in materia disciplinare	6
Articolo 2: Obblighi del dirigente	7
Articolo 3: Sanzioni disciplinari e classificazioni.....	10
Articolo 4: Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare, concorso formale tra più violazioni, continuazione e recidiva.....	11
Articolo 5: Dal rimprovero verbale alla multa da € 200 a € 500	12
Articolo 6: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni	13
Articolo 7: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi.....	13
Articolo 8: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi	14
Articolo 9: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di 6 mesi	14
Articolo 10: Licenziamento disciplinare con preavviso.....	16
Articolo 11: Licenziamento disciplinare senza preavviso.....	18
Articolo 12: Norma di chiusura.....	19

TITOLO II – COMPETENZE, U.P.D. E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 20

Articolo 13: Competenze	20
Articolo 14: Criteri per l'individuazione del Responsabile di Struttura competente per il “rimprovero verbale”.....	21
Articolo 15: Composizione e nomina dell’ “Ufficio Procedimenti Disciplinari – Area	

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA		
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 3 di 39

<i>Dirigenza</i> ” (U.P.D.).	22
Articolo 16: Difetto di competenza, astensioni e ricusazioni	23
Articolo 17: Funzioni dell’ “Ufficio per i Procedimenti Disciplinari” (U.P.D.).....	23
Articolo 18: Svolgimento di lavori dell’U.P.D.	24
Articolo 19: Gettone di presenza per componente esterno	25
Articolo 20: Il procedimento disciplinare	26
Articolo 21: Procedimento semplificato presso il Responsabile di Struttura per il “rimprovero verbale”.....	29
Articolo 22: Rito speciale del “licenziamento disciplinare senza preavviso” per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza	30
TITOLO III – RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE; SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO; DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE.....	32
Articolo 23: Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale	32
Articolo 24: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	34
Articolo 25: Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.....	35
Articolo 26: Determinazione concordata della sanzione.....	37
Articolo 27: Reintegrazione sul posto di lavoro, indennità supplementare, norme finali e rinvio alla “Premessa” del Regolamento.....	38

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 4 di 39

PREMESSA: AMBITO E FUNZIONI DEL REGOLAMENTO, FONTI DELLA NORMATIVA DISCIPLINARE

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente di quest'Azienda (con contratto di lavoro a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato) con qualifica “dirigenziale” rientrante nella definizione di “*dirigenti delle amministrazioni del Comparto Sanità*” secondo il vigente “*Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale*” del 03/08/2021 (integrato dal “*C.C.N.Q. per la definizione della Composizione delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale di cui all'Art. 7 del C.C.N.Q. 3 Agosto 2021*” del 10/08/2022) e ss. mm. ii. Sono compresi, altresì, “*i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251*” ed il personale con qualifica dirigenziale convenzionato di cui al “*Protocollo generale d'intesa fra Regione Umbria ed Università degli Studi di Perugia, in attuazione dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517, del DPCM 24 maggio 2001 ed ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e della Legge Regionale 12 Novembre 2012, n. 18*” e ss. mm. ii., nei limiti ivi previsti dall'articolo 20, comma 11, con riferimento a tutte le attività riconducibili alle funzioni istituzionali di quest'Ente ovvero alle attività ad esse strumentali o connesse. Alle fonti sopra indicate si rinvia espressamente. Ha la funzione di riformare le disposizioni del Regolamento di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 355 del 14/03/2014 (“*Approvazione del regolamento per i procedimenti disciplinari riguardanti il personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa e del relativo codice disciplinare*”) per aggiornarle alla nuova normativa in ambito disciplinare (con particolare riferimento ai dipendenti pubblici dell'Area Sanità) di fonte legislativa e di fonte negoziale (Contrattazione Collettiva) applicabile alla Dirigenza del personale Comparto dell'Area Sanità ovvero al personale universitario dirigenziale (nei limiti sopra detti).

Si elencano, di seguito, le fonti della normativa disciplinare (a cui si rinvia, anche con riferimento *ad ogni successiva modificazione o integrazione* - ss. mm. ii. – della normativa medesima) da applicare per tutto quanto non espressamente o contrariamente previsto dal presente Regolamento:

A) le norme di provenienza legislativa di cui agli articoli 55 – 55octies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (cd. “*Testo Unico del Pubblico Impiego*”) e ss. mm. ii., le cui disposizioni, come chiarito

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 5 di 39

dall'articolo 55 «(...) costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.». Inoltre, ferma restando la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro per i pubblici dipendenti «(...) si applica l'art. 2106 del codice civile». Salvo, infine, quanto espressamente previsto dal legislatore, «la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dalla contrattazione collettiva». Trovano, inoltre, applicazione le disposizioni di legge espressamente richiamate ovvero oggetto di rinvio, tra cui la Legge del 20 maggio 1970, n. 300 (“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, cd. “Statuto dei Lavoratori”;

B) le norme di provenienza contrattualistica e, più precisamente: **a)** l'articolo 7 del “Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale”, (approvato in data 03/08/2021 ed integrato dal “Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione della composizione delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale di cui all'art. 7 Del Ccnq 3 Agosto 2021” del 10/08/2022) e ogni successiva modificazione o integrazione normativa dello stesso con riferimento all'individuazione del personale dirigenziale dell'Area Sanità rientrante sotto la competente disciplina di “Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro”; **b)** gli articoli 46-54 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 - 2021” (approvato in data 23/01/2024) e ss. mm. ii per l'individuazione degli obblighi e le sanzioni disciplinari per il personale aziendale della Dirigenza medica, veterinaria, odontoiatra e sanitaria delle amministrazioni del comparto sanità di cui all'art. 6 del “C.C.N.Q. per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale”; **c)** gli articoli 28-29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 - 2021” (approvato in data 16/07/2024) e ss. mm. ii per l'individuazione degli obblighi e le sanzioni disciplinari per il personale aziendale della Dirigenza amministrativa, tecnica e professionale delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del “C.C.N.Q. per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale”; **d)** per quanto non espressamente previsto ovvero abrogato o oggetto di rinvio dal vigente Contratto Collettivo, gli articoli 33 - 41 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 - 2018” (approvato in data 17/12/2020) e ss. mm. ii., con particolare riferimento ai principi generali, ai casi di sospensione

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 6 di 39

cautelare del dipendente, al rapporto tra il procedimento disciplinare e quello penale e al potere, riconosciuto dalla contrattazione collettiva, di instaurare una procedura conciliativa per la definizione della sanzione disciplinare.

C) Il “Codice di Comportamento” (D.P.R. 62/2013 e ss. mm. ii., a cui si rinvia), il “Codice Etico” e tutta la Regolamentazione Aziendale a cui i dirigenti devono conformare i propri compiti.

Il presente “Regolamento disciplinare” entra in vigore dalla data di approvazione con atto deliberativo del Direttore Generale ed è pubblicato sul sito istituzionale di quest’Azienda, conformemente alle previsioni di legge. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all’affissione all’ingresso della sede di lavoro.

TITOLO I – CODICE DISCIPLINARE: OBBLIGHI DEL DIRIGENTE E SANZIONI

Articolo 1: Principi generali in materia disciplinare (art. 55 del D.Lgs. 165/2001, cd. “*Testo Unico del Pubblico Impiego*” e ss. mm. ii.; art. 46 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità Triennio 2019 – 2021*” e ss. mm. ii.; art. 33 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell’Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021*” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Le disposizioni della vigente formulazione degli *articoli 55 del D.Lgs. 165/2001* (cd. “*Testo Unico del Pubblico Impiego*”) e di quelli seguenti, *fino all'articolo 55-octies* e ss. mm. ii. costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto medesimo. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione. Si rinvia, pertanto, ai principi in materia disciplinare già esposti in premessa e al contenuto dettagliato dell’art. 55 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.

2. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità (attestate, tra l’altro, dall’art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. ii.) che caratterizzano la figura dei dirigenti di quest’Azienda, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza nonché della

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 7 di 39

giurisprudenza costituzionale in materia (al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività), sono stabilite (dalla Contrattazione Collettiva rispettivamente applicabile) specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001.

3. Costituisce principio generale la netta *distinzione* tra le *procedure ed i criteri di valutazione dei risultati* e quelli relativi alla *responsabilità disciplinare*, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La *responsabilità disciplinare* attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione del vigente “C.C.N.L. dell'Area Sanità”.

4. Per la responsabilità dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di quest'Azienda, oltre agli obiettivi loro assegnati, assumono altresì rilevanza la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate dal vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ai medesimi applicabile.

5. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

6. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii., che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

7. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dai vigenti e rispettivamente applicabili Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, in conformità di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d. lgs. n. 165/2001.

Articolo 2: Obblighi del dirigente (art. 47 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 28 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 8 di 39

impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 (e di cui al D.P.R. 62/2013 e ss. mm. ii.) nonché lo specifico Codice di Comportamento adottato dall'Azienda o Ente in cui presta servizio. Egli impronta la sua condotta al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

2. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, improntando la sua condotta al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti dei servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda o Ente, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990 (per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali);

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

e) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 9 di 39

vigente;

f) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;

g) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

h) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale ed in particolare (per i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari) quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

i) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;

j) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

k) rispettare gli obblighi contenuti nel “Titolo IX – Lavoro a distanza” del “C.C.N.L. dell'Area Sanità, triennio 2019-2021” e nel “Titolo III, Capo I - Lavoro agile” del C.C.N.L. relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali, triennio 2019-2021”.

Inoltre, per i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, sussistono gli ulteriori obblighi di:

l) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

m) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

n) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

o) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 10 di 39

pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4. I dirigenti sono tenuti comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

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

Articolo 3: Sanzioni disciplinari e classificazioni (art. 48 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 35 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli “Obblighi del dirigente” danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta (per i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari);

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

2. La sanzione deve essere inserita nel fascicolo del dirigente. In ogni caso, dopo due anni dall'irrogazione, il dirigente è *riabilitato ex lege* in quanto, conformemente a quanto stabilito dall'art. 7, comma 9, della Legge del 20 maggio 1970, n. 300 (cd. “Statuto dei Lavoratori”), i Contratti Collettivi di riferimento sanciscono: «Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.».

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 11 di 39

3. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di tipo civile, penale, amministrativo, contabile o dirigenziale nelle quali egli sia incorso, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

4. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dall'articolo 55-quater ed in generale dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii., a cui si rinvia.

Articolo 4: Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare, concorso formale tra più violazioni, continuazione e recidiva (art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 1 del presente Regolamento nonché 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 anche conto della prevedibilità dell'evento;*
- *la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;*
- *le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o Ente;*
- *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. 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.

3. Ove si ritengano sussistere i presupposti per l'applicabilità della recidiva, questa deve essere espressamente contestata al dipendente per iscritto. La recidiva nelle mancanze previste nei successivi articoli, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle espressamente previste.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 12 di 39

Articolo 5: Dal rimprovero verbale alla multa da € 200 a € 500 (art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell’Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. La sanzione disciplinare, dal minimo del *rimprovero verbale* (di competenza del Responsabile di Struttura, anche ove venga irrogato al dirigente in forma scritta) o della *censura scritta* (per la sola dirigenza medica, veterinaria, odontoiatrica e sanitaria, di competenza dell’ “Ufficio per Procedimenti Disciplinari” – U.P.D.) alla *multa da € 200 a € 500*, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 4, per:

- a) *inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all’espletamento dell’incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell’art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001;*
- b) *condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;*
- c) *alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;*
- d) *violazione dell’obbligo di comunicare tempestivamente all’Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l’azione penale, quando (con particolare riferimento ai dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari) per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l’Azienda o Ente;*
- e) *inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l’Azienda o Ente o per gli utenti;*
- f) *violazione del segreto d’ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell’art. 24 della legge n. 241/1990, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all’Azienda o Ente;*
- g) *comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche (con particolare riferimento ai dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e*

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 13 di 39

sanitari).

2. Come previsto dai contratti collettivi rispettivamente applicabili, l'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario ovvero ad attività sociali.

Articolo 6: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni (art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell’Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, 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' U.P.D. 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*.

Articolo 7: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi (art. 55-sexies, comma 3 e 55-septies, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell’Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. *Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare*, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del *procedimento disciplinare*, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della *sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi*, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies del D.Lgs. 165/2001.

2. Tale condotta è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del D.Lgs.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 14 di 39

165/2001 e ss. mm. ii.

3. 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.

4. Soggiacciono alla medesima sanzione anche il dirigente Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora nonché il Responsabile della S.C. “Risorse Umane” (o comunque il dirigente preposto all'amministrazione generale del personale) i quali, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza dell'art. 55-septies (“Controlli sulle assenze”) del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

Articolo 8: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi (art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

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.

Articolo 9: Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di 6 mesi (art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. La sanzione disciplinare della *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi* si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 4, per:

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 15 di 39

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste negli articoli 5, 6, 7 e 8 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione (ovvero, per i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, “da parte del personale dirigente”), ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità agile o a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso. In tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o Ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal precedente articolo;

h) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

i) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

j) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001;

k) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n.165/2001.

Per i soli dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari:

l) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 16 di 39

espletamento di attività libero professionale;

m) 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;

n) 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 Ente o per i terzi;

o) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

p) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

Per i soli dirigenti amministrativi, tecnici e professionali:

q) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;

r) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

s) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

2. Per i soli dirigenti sanitari, veterinari, odontoiatri e sanitari, nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda o Ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

Articolo 10: Licenziamento disciplinare con preavviso (art. 55-quater, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica la sanzione del *licenziamento disciplinare con preavviso* nei seguenti casi:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f-bis) a f)-quinqies del

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 17 di 39

D.Lgs.n.165/2001, vale a dire:

- *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;*
 - *ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*
 - *gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3 del D.Lgs. 165/2001;*
 - *commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 del sopradetto Decreto ed espressamente richiamato dall'art. 8 del presente Regolamento;*
 - *la reiterata violazione di 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 di un biennio;*
 - *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'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009;*
- b) la recidiva nelle violazioni indicate negli articoli 6, 7, 8 e 9 del presente Regolamento o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;*
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater comma 3-quinquies del D. Lgs. n. 165/2001, vale a dire, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, “nei casi di cui al comma 3-bis – falsa attestazione di presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze”;*

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 18 di 39

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

f) 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 o Ente

2. La sanzione del licenziamento disciplinare è irrogata dal datore di lavoro con Deliberazione del Direttore Generale, sulla base della decisione presa dall' "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari" (U.P.D.) a conclusione del procedimento medesimo. Il datore di lavoro notificherà al dirigente, nelle modalità di legge, la decisione adottata ed il provvedimento conclusivo dell'U.P.D.

Articolo 11: Licenziamento disciplinare senza preavviso (art. 55-quater, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 49 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021" e ss. mm. ii.; art. 29 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021" e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica la sanzione del *licenziamento disciplinare senza preavviso* nei seguenti casi:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001, vale a dire:

- 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;*
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*
- 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;*

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 19 di 39

- *condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;*
- *per i soli dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, l'ipotesi considerata dall'articolo 55-quinquies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, vale a dire il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione per il medico dipendente di una struttura sanitaria pubblica o convenzionato con il servizio sanitario nazionale, in caso di sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al primo comma del medesimo articolo, ossia per il caso di “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”;*

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina della “Sospensione cautelare in corso di procedimento penale” previsti dai vigenti C.C.N.L. applicabili e dal presente Regolamento, fatto salvo quanto previsto a proposito del “Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale” dai vigenti C.C.N.L. applicabili e dal presente Regolamento;

c) condanna, anche non passata in giudicato:

- *per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;*
- *per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. 3;*
- *quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;*
- *per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;*
- *per gravi delitti commessi in servizio.*

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

2. Si rinvia a quanto espressamente previsto dal precedente articolo 10, comma 2, del presente “Regolamento”.

Articolo 12: Norma di chiusura (art. 49 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 29 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021” e

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 20 di 39

ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Le mancanze non espressamente previste negli articoli precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'articolo 4, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, al codice di comportamento aziendale e agli obblighi dei lavoratori e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

TITOLO II – COMPETENZE, U.P.D. E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Articolo 13: Competenze

1. Il soggetto competente a promuovere, istruire e a concludere il procedimento disciplinare per le violazioni degli obblighi suddetti, è individuato in rapporto alla gravità dell'infrazione e all'entità della sanzione da comminare, fermo restando il potere decisorio/sanzionatorio che spetta comunque all'Azienda in qualità di datore di lavoro sulla base delle risultanze del procedimento medesimo.
2. Il “Responsabile di Struttura” del dipendente ha competenza per le violazioni disciplinari sanzionabili in misura non superiore al “rimprovero verbale” (anche laddove venga adottato per iscritto) ed è individuato secondo i criteri descritti dall'articolo che segue. Il procedimento disciplinare per l'irrogazione del “rimprovero verbale” è svolto in forma semplificata secondo le modalità di cui al successivo articolo 21 del presente Regolamento.
3. L' “Ufficio per i Procedimenti Disciplinari” (U.P.D.) ha competenza generale per le violazioni disciplinari punibili con sanzione superiore al “rimprovero verbale”.
4. Il Direttore Generale ha competenza nei confronti dei soggetti responsabili dell'U.P.D. con particolare riferimento alle infrazioni previste dall'art 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare.
5. Per i professori o ricercatori universitari, la competenza è dell' “Università degli Studi”. Tuttavia, nel rispetto delle vigenti intese, il Direttore Generale, in caso di gravi mancanze dei doveri assistenziali e gestionali, può, previo parere del “Comitato dei Garanti” da esprimere entro tre giorni dalla richiesta, adottare formale provvedimento di sospensione del sanitario dall'attività assistenziale con contestuale allontanamento dall'Azienda, dandone immediato avviso al Rettore (art. 20, comma 11, del “*Protocollo Generale d'Intesa tra la Regione Umbria ed Università degli Studi di Perugia*” del 20/04/2015 e ss. mm. ii., a cui si rinvia).

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 21 di 39

Articolo 14: Criteri per l'individuazione del Responsabile di Struttura competente per il “rimprovero verbale” (art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., a cui si rinvia)

1. Il *Responsabile della Struttura* (competente per il “rimprovero verbale”) presso cui presta servizio il dirigente, è il superiore gerarchico individuato sulla base dell'assetto piramidale che caratterizza l'organizzazione aziendale.

2. Resta fermo restando il potere di avocazione del procedimento da parte del soggetto o dell'organo gerarchicamente superiore in caso di inerzia e ferme restando le responsabilità ex lege per la violazione dell'obbligo di attivare il procedimento in presenza di tutti i presupposti.

3. In considerazione dell'eterogeneità del personale della Dirigenza e tenendo conto dell'assetto piramidale di cui al primo comma, i responsabili competenti a svolgere il procedimento disciplinare, a istruirlo, concluderlo ovvero irrogare la sanzione del “rimprovero verbale” sono individuati nei seguenti termini:

- Ruolo amministrativo, tecnico e professionale:

1) per il dirigente del ruolo amministrativo, tecnico o professionale la competenza spetta al Dirigente Responsabile della Struttura (complessa) in cui il dirigente presta servizio;

2) per il Dirigente Responsabile di cui al punto precedente, la competenza spetta al Direttore Generale o al Direttore Amministrativo, tenuto conto dell'afferenza della Struttura (semplice o complessa) secondo l'organigramma Aziendale.

- Ruolo medico/veterinario/odontoiatrico/sanitario:

A) Per il dirigente titolare di un “Incarico Professionale” ovvero di un incarico di “Struttura semplice”, la competenza spetta al Dirigente Responsabile titolare dell' “Incarico Gestionale” della Struttura (semplice, dipartimentale o complessa) in cui il dirigente presta servizio;

B) per il Dirigente Responsabile di cui al punto precedente, la competenza spetta al corrispondente Direttore di Dipartimento o al Direttore Sanitario, tenuto conto della collocazione della Struttura secondo l'organigramma Aziendale;

C) Per i Direttori di Dipartimento di cui al punto precedente, la competenza spetta al Direttore Sanitario.

4. I soggetti competenti sopradetti, entro dieci giorni dalla conoscenza dei fatti, valutano se: archiviare il caso (ove non sussistono elementi per procedere disciplinarmente); contestare ed istruire il procedimento secondo le modalità dell'art. 21 ove ritengano che i fatti, nella gravità, non

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 22 di 39

superino il rimprovero verbale; trasmettere gli atti all'U.P.D. dell'Area competente laddove reputino i fatti di gravità superiore.

5. Laddove il procedimento disciplinare sia comunque iniziato e si concluda con una archiviazione ovvero con il rimprovero verbale, di tale conclusione deve essere conservata memoria trasmettendola alla S.C. "Risorse Umane" per l'inserimento nel fascicolo del dipendente anche ai fini della recidiva. La decisione deve essere altresì trasmessa all'U.P.D. per gli adempimenti comunicativi col Dipartimento della Funzione Pubblica.

Articolo 15: Composizione e nomina dell' "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – Area Dirigenza" (U.P.D.).

1. L' "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari" (U.P.D.) dell'Azienda Ospedaliera di Perugia si articola in: a) *Area Comparto*; b) *Area Dirigenza*.
2. I componenti dell'*Area Dirigenza* sono scelti tra il personale aziendale con qualifica dirigenziale rientrante nel competente "*C.C.N.L. dell'Area Sanità*" e nel "*C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali*" vigente al momento della nomina o comunque nel C.C.N.L. applicabile secondo le ripartizioni delle aree di contrattazione collettiva previste dal "*Contratto Collettivo Nazionale Quadro*" contestualmente vigente.
3. L'Ufficio è composto da tre "titolari" (nello specifico: un Presidente e due componenti "titolari") e da tre corrispondenti "supplenti", individuabili fra il personale interno a tempo indeterminato di quest'Azienda. I componenti (titolari e supplenti) sono nominati con Delibera del Direttore Generale, garantendo che ci sia piena competenza sia in ambito tecnico/giuridico/professionale che in quello medico/sanitario/sociosanitario. Un componente titolare e supplente deve essere del genere meno rappresentato.
4. Il Presidente è nominato dal Direttore Generale tra il personale aziendale con qualifica Dirigenziale. Può essere scelto anche all'esterno dell'Azienda purché di comprovata esperienza e professionalità, in ambito giuridico, per garantire la piena imparzialità e terzietà dell'Ufficio.
5. La commissione "titolare" e "supplente" resta in carica per un triennio dalla nomina, con possibilità di proroga o rinnovo per un ulteriore triennio.
6. Per l'assistenza nell'esercizio delle funzioni di competenza, l'U.P.D. può nominare un Segretario/à da individuarsi tra il personale del Comparto Sanità in possesso del requisito della laurea appartenente all' "Area dei professionisti della salute e dei funzionari". La nomina può essere

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 23 di 39

fatta nella Delibera di composizione U.P.D. ovvero nel verbale della prima riunione utile dell'U.P.D.

Articolo 16: Difetto di competenza, astensioni e ricusazioni (art. 51 ss. c.p.c. e ss. mm. ii., a cui si rinvia per analogia)

1. Qualora emerga nel corso del procedimento semplificato di cui all'articolo 22 e quindi dopo la contestazione dell'addebito, che la sanzione da applicare non sia di spettanza del Responsabile di Struttura questi, entro dieci giorni, trasmette tutti gli atti all'U.P.D. dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti. Nel caso inverso, l'U.P.D. trasmette gli atti al Responsabile di Struttura per la prosecuzione del procedimento.
2. Il Presidente o il componente dell'U.P.D. ha l'obbligo di astenersi in uno dei casi di cui all'articolo 51 c.p.c. ed in particolare:
 - a) Se ha interesse personale nel procedimento
 - b) Se lui o un prossimo congiunto è parente fino al quarto grado, convivente o commensale abituale con l'incolpato o con il suo difensore;
 - c) Se lui o un prossimo congiunto ha grave inimicizia o un rapporto di debito o credito con l'incolpato o con il suo difensore;
 - d) Se ha prestato consiglio o patrocinato l'incolpato (anche in altro procedimento)
 - e) Se è tutore o curatore dell'incolpato;
 - f) Per ogni altra grave ragione di convenienza sul procedimento.
3. Per le medesime ragioni, il dirigente può avanzare, prima della seduta, istanza di ricusazione di un componente dell'U.P.D. (di cui va data traccia nel verbale della prima seduta utile) al Presidente dell'U.P.D., il quale deciderà sull'istanza medesima o sull'opportunità di astensione. Se l'astensione o l'istanza di ricusazione riguarda il Presidente, l'U.P.D. trasmette con immediatezza al Direttore Generale che decide in via definitiva.
4. Il provvedimento che decide dell'istanza di ricusazione è impugnabile davanti al Giudice del Lavoro unitamente al provvedimento del Datore di Lavoro adottato sulla base della conclusione del procedimento da parte dell'U.P.D.

Articolo 17: Funzioni dell' "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari" (U.P.D.)

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 24 di 39

1. L'U.P.D. opera nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento dell'attività amministrativa. Svolge con riservatezza, competenza e professionalità le funzioni attribuitegli dalla legge e dall'Azienda, assumendosi la responsabilità del procedimento a fondamento delle decisioni disciplinari del datore di lavoro nei confronti del dipendente. Garantisce, durante tutto il procedimento, l'osservanza delle norme di legge, la riservatezza delle informazioni acquisite ed il pieno rispetto della dignità della persona incolpata.

2. È compito dell'U.P.D.: iniziare, istruire e concludere il procedimento disciplinare secondo le modalità di legge, trasmettendone l'esito al datore di lavoro per le decisioni da adottare; acquisire, conservare, redigere atti, verbalizzare, protocollare e trasmettere in via riservata atti e provvedimenti assegnati in entrata ed in uscita; fascicolare in via telematica i procedimenti, garantendone riservatezza e separazione; curare le scadenze di legge, nel rispetto dei termini ordinatori e perentori di cui agli *articoli 55-bis del D.Lgs. 165/2001* e ss. mm. ii.; vigilare e monitorare il rispetto delle norme in materia di “Codice di Comportamento”, in conformità al “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O)” e in raccordo con il “Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” (R.P.C.T.) aziendale; richiedere parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento; predisporre e trasmettere, su richiesta del R.P.C.T. aziendale, la relazione periodica sui procedimenti avviati e sulle segnalazioni ricevute (rilevanti ai fini del “P.I.A.O. - sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza” dell'Azienda); fornire all'Azienda, ove espressamente richiesto, le informazioni necessarie per la verifica del rispetto del Codice Disciplinare, del Codice di Comportamento e del Codice Etico da parte dei singoli dirigenti, anche ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Articolo 18: Svolgimento di lavori dell'U.P.D.

1. L'U.P.D. si riunisce in presenza (ovvero telematicamente in collegamento audiovisivo, a garanzia dei principi del contraddittorio orale) generalmente con una frequenza di due riunioni al mese, salvo eccezioni dovute al ridotto o all'eccessivo carico di lavoro.

2. Il Segretario (ove nominato) convoca le riunioni per posta elettronica non oltre tre giorni prima della data stabilita, con un “ordine del giorno” che preveda, ove necessario, la trattazione in successione di più procedimenti disciplinari, al fine di garantire il rispetto dei termini di legge. L'Ufficio opera validamente con la partecipazione del Presidente e di tutti i componenti (escluso il

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 25 di 39

Segretario). Il “titolare”, per il caso di oggettiva impossibilità o impedimento, deve avvertire il “supplente” con congruo anticipo rispetto alla prima riunione utile, con possibilità di proroga eccezionale per ulteriori riunioni per persistenza temporanea dell’impedimento. Ove l’impedimento diventi definitivo, si procederà alla nomina di un nuovo componente titolare.

3. Ogni verbale di riunione deve essere firmato da tutti i presenti. Le decisioni vengono adottate con la maggioranza dei presenti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente o, in sua assenza, del Presidente supplente. L’U.P.D. conclude il procedimento disciplinare e trasmette all’Azienda, in qualità di datore di lavoro, il provvedimento conclusivo per l’adozione di tutte le decisioni e dei provvedimenti da assumersi nei confronti del dirigente.

4. Per le finalità di cui al comma precedente (fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 e dall’articolo 19, commi 2 e 3, del presente Regolamento), nel termine massimo di 20 giorni dalla conclusione del procedimento l’U.P.D. trasmette, riservatamente e con idonei strumenti di legge di piena conoscibilità, il provvedimento disciplinare conclusivo al Direttore Generale, al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario, al Responsabile delle Risorse Umane ed al Responsabile di Struttura del dipendente.

5. I provvedimenti dispositivi adottati dal datore di lavoro devono essere notificati al dipendente nelle modalità di legge unitamente al provvedimento conclusivo adottato dall’U.P.D. che ne ha rappresentato il presupposto.

Articolo 19: Gettone di presenza per componente esterno

1. Per eventuali componenti esterni dell’U.P.D. e per ogni seduta svolta dall’U.P.D. nelle condizioni sopra riportate, è previsto un gettone di presenza, il cui quantum (al netto di oneri ed accessori di legge e salvo ulteriore rimborso spese dal medesimo sostenute ed adeguatamente certificate per le partecipazioni in presenza presso quest’Azienda) sarà fissato con apposito provvedimento. Detto compenso spetterà dalla data di insediamento effettivo della nuova composizione dell’U.P.D. o comunque del componente esterno. Il pagamento del gettone di presenza per il componente esterno sarà liquidato con Determinazione Dirigenziale della “S.C. Affari Generali” in un’unica soluzione al termine di ogni anno di incarico svolto. Per funzioni U.P.D. svolte dai dipendenti al di fuori dell’orario di servizio, sarà possibile caricare gli orari di entrata ed uscita delle attività medesime come “Giustificativo”.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 26 di 39

Articolo 20: Il procedimento disciplinare (art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., a cui si rinvia)

1. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di *sanzioni superiori al rimprovero verbale*, il procedimento disciplinare presso l' "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari" (U.P.D.) si svolge nelle modalità descritte dalla legge e dal presente articolo.

2. Segnalazione

In ragione del profilo professionale del dirigente interessato, il Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora (individuato secondo i criteri di cui al precedente articolo 14, co. 2, del presente Regolamento), segnala immediatamente, e comunque *entro dieci giorni*, all' U.P.D. i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

3. Insedimento e contestazione

a) L'U.P.D., con immediatezza e comunque *non oltre trenta 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 venti giorni*, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. 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 in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

b) la comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata dall'U.P.D. tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tramite posta elettronica istituzionale o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 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.

4. Audizione del dirigente, diritto d'accesso agli atti del procedimento ed attività istruttoria

a) Il dirigente 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

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 27 di 39

possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente 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.

b) Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, nel rispetto degli artt. 22 ss. della Legge 241/1990 e ss. mm. ii. (“Legge sul Procedimento Amministrativo”, a cui si rinvia) e con le modalità di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 715 del 09/04/2018 (consultabile sul sito aziendale nell’Area “Regolamenti”)

c) Nel corso dell'istruttoria, l'U.P.D. 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.

5. Conclusione del procedimento

L'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di *archiviazione* o di irrogazione della *sanzione*, *entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito*.

6. Trasmissione dell’esito del procedimento al datore di lavoro

Nel termine massimo di 20 giorni dalla conclusione del procedimento, l’U.P.D. trasmette, riservatamente e con idonei strumenti di legge di piena conoscibilità, il provvedimento disciplinare conclusivo alla Direzione Aziendale, al Direttore della S.C. “Risorse Umane” ed al Responsabile di Struttura del dirigente (individuato secondo i criteri di cui al precedente articolo 14). L’Azienda, in qualità di datore di lavoro, adotterà le decisioni necessarie, da notificarsi al dipendente unitamente al provvedimento finale dell’U.P.D. che ne ha rappresentato il presupposto.

7. Comunicazioni all’Ispettorato della Funzione Pubblica

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall' U.P.D., per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, *entro venti giorni dalla loro adozione*. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

8. Trasferimento del dipendente e rapporti con le altre Pubbliche Amministrazioni

a) In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'U.P.D. che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente U.P.D. dell'amministrazione

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 28 di 39

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.

b) 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'U.P.D. 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.

c) Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. Cessazione del rapporto di lavoro ed effetti estintivi del procedimento

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.

10. Norme finali

a) Sono nulle tutte le disposizioni regolamentari, clausole contrattuali o disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano, per l'irrogazione di sanzioni disciplinari, requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

b) La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-*quater* del *D.Lgs. 165/2001*, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché 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. Fatto salvo quanto previsto dall'*articolo 55-*quater*, commi 3-bis e 3-ter* del *Decreto medesimo*, sono da considerarsi *perentori* il termine *per la contestazione dell'addebito* e il termine *per la conclusione* del procedimento.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 29 di 39

Articolo 21: Procedimento semplificato presso il Responsabile di Struttura per il “rimprovero verbale” (art. 55-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., a cui si rinvia)

1. Il procedimento disciplinare per il “rimprovero verbale”, si svolge nella sequenza descritta dal presente articolo, con procedura semplificata rispetto all’articolo 20 e con i termini ridotti, nel pieno rispetto dei principi del procedimento disciplinare e del diritto di difesa.

2. Segnalazione e contestazione di addebito

Il Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora (individuato secondo i criteri di cui al precedente articolo 14, co. 2, del presente Regolamento), quando ha notizia di comportamenti punibili con una sanzione disciplinare *non superiore al “rimprovero verbale”*, senza indugio e comunque *non oltre dieci giorni dalla conoscenza*, contesta l’addebito al dirigente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l’eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un Rappresentante dell’Associazione Sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, concedendogli un termine di almeno dieci giorni. Entro tale termine, il dirigente può presentarsi al contraddittorio, inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio, *per una sola volta*, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Per l’esercizio del diritto di difesa, il dirigente può presentare istanza di accesso agli atti.

3. Conclusione del procedimento, notificazioni e trasmissioni

Completata l’istruttoria e comunque *non oltre sessanta giorni dalla data di contestazione* dell’addebito, il Responsabile *conclude il procedimento* con il *rimprovero verbale* o con l’*archiviazione*, che comunica al dirigente per opportuna conoscenza. Il Responsabile, inoltre, trasmette riservatamente una nota che indichi il *nominativo* del dirigente, la *data di contestazione*, la *data* del “rimprovero verbale” e la *norma disciplinare violata*: a) alla S.C. “Risorse Umane”, per l’inserimento nel “fascicolo” personale del dipendente; b) all’U.P.D., per i necessari adempimenti con l’Ispettorato per la Funzione Pubblica di cui al comma 4 dell’art. 55bis del D.Lgs. 165/2001 ss. mm. ii.

4. Incompetenza

Entro dieci giorni dalla notizia del fatto o dall’incompetenza per comprovata violazione disciplinare di gravità superiore al “rimprovero verbale”, il Responsabile trasmette tutta la documentazione acquisita all’U.P.D. affinché proceda o prosegua il procedimento secondo l’articolo 20.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 30 di 39

5. Norme finali

Per tutto quanto non espressamente o contrariamente previsto, si applica la disciplina generale di cui all'articolo 20.

Articolo 22: Rito speciale del “licenziamento disciplinare senza preavviso” per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza (art. 55-quater, comma 3-bis ss. del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., a cui si rinvia)

1. Violazione in flagranza, sospensione cautelare immediata dal servizio, contestazione di addebito

- a) La falsa attestazione della presenza in servizio, ove accertata *in flagranza* ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze e punibile con il licenziamento disciplinare senza preavviso, determina *l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente*, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.
- b) La sospensione è disposta dal Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora (individuato secondo i criteri di cui al precedente articolo 14, co. 2, del presente Regolamento) o, *ove ne venga a conoscenza per primo*, dall' “Ufficio per i Procedimenti Disciplinari” (U.P.D.) 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.
- c) Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente, si procede anche alla *contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all' U.P.D.* Il dirigente 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.

2. Audizione del dirigente ed istruttoria

Fino alla data dell'audizione, il dirigente 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.

3. Conclusione del procedimento

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 31 di 39

L'Ufficio conclude il procedimento *entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, 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, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

4. Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica

I provvedimenti di immediata sospensione cautelare dal servizio, di contestazione e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati dall'U.P.D. all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis del D.Lgs. 165/2001 ss. mm. ii.

5. Trasmissione alla Procura della Repubblica ed alla Corte dei Conti

Nei casi di cui al comma primo, la denuncia al Pubblico Ministero e la segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti da parte del datore di lavoro avvengono *entro venti 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 decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta 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.

6. Mancata attivazione del procedimento disciplinare: sanzioni

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.

7. Norme finali

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 32 di 39

Per tutto quanto non espressamente o contrariamente previsto, si applica la disciplina generale di cui all'articolo 20.

TITOLO III – RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE; SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO; DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

Articolo 23: Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.; art. 52 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 39 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Procedimento disciplinare sospeso

a) 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 per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., *nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato* al dirigente e quando all'esito dell'istruttoria *non dispone di elementi sufficienti a motivare* l'irrogazione della sanzione, può *sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale*.

b) Fatto salvo quanto previsto dal comma 2 lett. c del presente articolo (archiviazione disciplinare e sentenza penale irrevocabile di condanna), 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.

c) in caso di *procedimento disciplinare sospeso* e successiva *sentenza penale irrevocabile di assoluzione* (il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso o altra formulazione analoga): l'U.P.D., *entro sessanta giorni e nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. e riportati nel comma 3 del presente articolo, riprende* il procedimento disciplinare ed adotta le

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 33 di 39

determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate *altre violazioni*, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e riportate nel successivo comma 3.

2. Procedimento disciplinare non sospeso

a) In caso di *sanzione disciplinare* e successiva *sentenza irrevocabile di assoluzione* (il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o il dirigente medesimo non lo ha commesso o altra formulazione analoga): l'U.P.D., 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, nelle modalità di cui al successivo comma 3.

b) in caso di *licenziamento disciplinare senza preavviso* e successiva *sentenza penale irrevocabile di assoluzione* (il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso o altra formulazione analoga): se l'U.P.D. riapre il procedimento e lo conclude con *archiviazione* (ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.), il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla *riammissione in servizio* presso l'Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

b1) Dalla data di riammissione, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché (ove prevista) 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.

b2) Il dirigente amministrativo, tecnico e professionale è reinquadrato nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 34 di 39

presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario.

b3) Qualora, *oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento* disciplinare senza preavviso, *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 dall'art. 55–ter del D.Lgs. n. 165/2001.

c) In caso di *Archiviazione disciplinare* e successiva *sentenza irrevocabile di condanna*: l'U.P.D. 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.

3. In tutti i casi esposti nei commi precedenti 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 dirigente, *ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura*. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 20 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 e 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Fermo restando quanto stabilito nei commi precedenti, *nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale*, l'Azienda inizia il procedimento disciplinare ed inoltra denuncia penale.

Articolo 24: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 50 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 37 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell’Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del d. lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii. e di cui al precedente articolo 22 del presente Regolamento, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione ai medesimi soggetti, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso personale, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 35 di 39

potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. La sospensione cautelare dal servizio è adottata dal datore di lavoro tenuto conto dell'istruttoria e delle determinazioni dell'U.P.D. con il procedimento.

Articolo 25: Sospensione cautelare in corso di procedimento penale (art. 51 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 38 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

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 e, ove previsto, dall'incarico conferito, *con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà*, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente al licenziamento disciplinare, in conformità dell'art. 55 ter del D.lgs.165/2001 e ss. mm. ii. e del presente Regolamento.

2. Il dirigente *può essere sospeso dal servizio* con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a *procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata*, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001, *salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente a sospendere il procedimento disciplinare in attesa degli esiti penali* ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs.165/2001 e del presente Regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo *l'obbligo* di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione del licenziamento disciplinare qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 e di questo Regolamento.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 36 di 39

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione del *licenziamento disciplinare senza preavviso* qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo: «*Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente*».

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione del *licenziamento disciplinare senza preavviso*, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia *fino alla conclusione del procedimento disciplinare*. Negli altri casi, *la sospensione dal servizio* eventualmente disposta a causa di procedimento penale *conserva efficacia*, se non revocata, per un periodo *non superiore a cinque anni*. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del *licenziamento disciplinare senza preavviso*, l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità della sanzione disciplinare.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 37 di 39

servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Articolo 26: Determinazione concordata della sanzione (art. 53 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 40 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. L' “Ufficio per i Procedimenti Disciplinari” (U.P.D.) 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. La procedura non ha natura obbligatoria.

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'U.P.D. 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 alla audizione del dipendente* per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta *sono sospesi i termini del procedimento disciplinare*. La proposta dell'U.P.D. o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

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

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 38 di 39

delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'U.P.D. 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'U.P.D. e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'U.P.D.

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*.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Articolo 27: Reintegrazione sul posto di lavoro, indennità supplementare, norme finali e rinvio alla “Premessa” del Regolamento (art. 54 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019 – 2021” e ss. mm. ii.; art. 41 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018” e ss. mm. ii. Alle menzionate norme si rinvia)

1. L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

	AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	PRO_AzOsp_49	
REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI DELL’AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA – AREA DIRIGENZA		Rev. 01 15 novembre 2024	Pagina 39 di 39

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 di posizione – parte fissa 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 o Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l’indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l’annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. Per tutto quanto contrariamente o non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla “Premessa” per l’individuazione della normativa disciplinare applicabile.