

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITA'**

**TRIENNIO 2016 – 2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 19/12/2019**

## **Capo X**

### **Responsabilità disciplinare**

#### **Art. 69 Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle aziende ed enti del S.S.N., sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente C.C.N.L., 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 decreto legislativo n. 165/2001.

2. 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 di cui al presente C.C.N.L..

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente C.C.N.L., sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente C.C.N.L. medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

#### **Art. 70 Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle aziende ed enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei servizi.

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

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'azienda o

ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

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

c) nello svolgimento della propria attivita', mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'azienda o ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignita' della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'azienda o ente, salvo che non siano espressione della liberta' di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

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

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

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

g) informare l'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti e' esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilita' ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda o ente;

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

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

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche; k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attivita' libero professionale;

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

m) qualora svolga attivita' di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunita' scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui e' responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4. Il dirigente e' tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attivita' amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonche' di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilita', resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e seguenti della legge n. 662 del 1996.

## **Art. 71. Sanzioni disciplinari**

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravita' dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 72 (Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo 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.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare e' il direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonche' 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.

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

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilita' di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilita' dirigenziale, che verra' accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del decreto legislativo n. 165/2001.

## **Art. 72. Codice disciplinare**

1. Le aziende ed enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) nonche' dei principi di gradualita' e proporzionalita' delle sanzioni in relazione alla gravita' 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. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da euro 200 ad euro 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 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) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) 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 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;

f) 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;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda o ente. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'azienda o ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 - salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies - e dall'art. 55-septies, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 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 dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

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

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o ente o per i terzi;

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

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

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

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

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

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

9. 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 continuita' assistenziale, puo' differire, per un massimo di trenta giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

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

1. con preavviso, per: a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001 e 55-septies, comma 4;

b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravita';

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attivita' libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda o ente;

d) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

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

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettera a), d), e) ed f) del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per: per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo 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 consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; gravi delitti commessi in servizio; delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001;

d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravita' tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 70 (Obblighi del dirigente), nonche' quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonche' al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicita' mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda o ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo n. 165/2001. Tale pubblicita' equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

13. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente

C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilita' delle sanzioni di legge.

### **Art. 73. Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001, l'azienda o ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, puo' disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potra' essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravita' e complessita'.
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, e' valutabile agli effetti dell'anzianita' di servizio.

### **Art. 74. Sospensione cautelare in corso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della liberta' personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, e' obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della liberta', salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Il dirigente puo' 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 liberta' personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 75, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, 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 decreto legislativo n. 165/2001, nonche' dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
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, ancorche' sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice 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 decreto legislativo n. 165/2001 nonche' dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda o ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), 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 e' revocata ed il dirigente e' riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'azienda o ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilita' della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunita' ed operativita' dell'amministrazione stessa. In tal caso, puo' essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sara' 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 decreto legislativo n. 165/2001, tale sospensione puo' essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilita' di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilita' dell'art. 72 (Codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verra' conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in 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, ai sensi dell'art. 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovra' 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 decreto legislativo n. 165/2001.

### **Art. 75. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorita' giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. L'azienda o ente, nei casi di particolare complessita' dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, l'autorita' disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le 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 modalita' stabilite dell'art. 55-ter, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonche' all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonche' della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001.

#### **Art. 76. La determinazione concordata della sanzione**

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari 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 puo' essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente puo' proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalita' dell'art. 55-bis, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

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 delle parti dalla facolta' di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilita' della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalita' dell'art. 55-bis, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. 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 decreto legislativo n. 165/2001. La

mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilita' di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari 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 e' formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non e' soggetta ad impugnazione, puo' essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sara' riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

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

### **Art. 77. Reintegrazione sul posto di lavoro e indennita' supplementare**

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 decreto legislativo n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennita' 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 mensilita', ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilita'.

2. L'indennita' supplementare di cui al comma 1 e' automaticamente aumentata, ove l'eta' del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

sette mensilita' in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

sei mensilita' in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

cinque mensilita' in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

quattro mensilita' in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

tre mensilita' in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

due mensilita' in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilita' di cui ai commi 1 e 2 e' ricompresa anche la retribuzione di posizione - parte fissa gia' in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennita' connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennita' supplementare in luogo della reintegrazione non puo' successivamente adire l'autorita' giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennita' supplementare, l'azienda o ente non puo' assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilita' riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennita' supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui e' correlata la determinazione dell'indennita' supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullita' o l'annullabilita' del licenziamento, puo' avvalersi della disciplina di cui

all'art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilita' pari al solo periodo non lavorato.

### **Art. 78. Norme finali**

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente C.C.N.L., le aziende o enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle regioni alle OO.SS. rappresentative.

2. L'azienda o ente che, ai sensi dell'art. 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo n. 165/2001 e' tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

### **Art. 79. Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- art. 5 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);
- art. 6 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);
- art. 7 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);
- art. 8 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Codice disciplinare);
- art. 9 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare);
- art. 10 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);
- art. 13 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilita' disciplinare);
- art. 14 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato);
- art. 15 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennita' sostitutiva della reintegrazione).