



ASSOCIAZIONE DEI CAVALIERI ITALIANI
DEL SOVRANO MILITARE ORDINE DI MALTA

IL COMMISSARIO MAGISTRALE

ATTO DELIBERATIVO N 4/15...DEL 13 APRILE 2015

IL COMMISSARIO MAGISTRALE

Oggetto: Nuovo Codice Disciplinare dell'ACISMOM

VISTO il Regolamento Organico per il Personale Dipendente delle strutture sanitarie dell'ACISMOM adottato con atto deliberativo n. 1586 del 4 febbraio 2004 ed approvato con Decreto del Ministero della Salute del 25 marzo 2004 ed in particolare l'art. 17 che demanda la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'ACISMOM alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva italiana del personale del comparto sanitario, in relazione al recepimento formale dell'ACISMOM;

VISTA la Delibera di presa d'atto del Commissario Magistrale n. 3/15 del 23 febbraio 2015 nella quale è stato disposto dal 01 febbraio 2015 l'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici della sanità pubblica a tutto il personale dipendente ACISMOM;

VISTI gli art. 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 CAPO II del CCNL Integrativo Dirigenza Medica e Veterinaria sottoscritto in data 06/05/2010;

VISTI gli art. 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 CAPO II del CCNL Integrativo Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa sottoscritto in data 06/05/2010;

VISTO il D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 in attuazione della Legge del 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che ha operato profonde modificazioni alla normativa posta dal Dlgs n. 165 del 30 giugno 2001 in materia di responsabilità e procedimento disciplinare nei confronti di personale alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

TENUTO CONTO CHE l'art. 55 bis, comma 4, del D.L.vo 165/2001 e ss.mm.ii. conferma la necessità con riferimento al personale della Dirigenza Medica/Veterinaria e Dirigenza/Sanitaria/ Professionale/Tecnica/Amministrativa di istituire un Ufficio per i Procedimenti Disciplinari - di seguito indicato anche come "UPD" - quale ufficio a composizione collegiale.



ASSOCIAZIONE DEI CAVALIERI ITALIANI
DEL SOVRANO MILITARE ORDINE DI MALTA

RICHIAMATO il vigente Codice Disciplinare ACISMOM emanato con nota del 16 marzo 1999, prot. n. 988, indirizzata a tutto il Personale ACISMOM;

CONSIDERATA l'opportunità, in conseguenza della normativa citata, di procedere ad una complessiva rivisitazione delle disposizioni contenute nel vigente Codice Disciplinare dell'ACISMOM;

RITENUTA la necessità per quanto sopra esposto di adottare un nuovo Codice Disciplinare in sostituzione del precedente e contestualmente di provvedere alla nomina dell'UPD";

SENTITO il Direttore Generale;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

- Di adottare il Codice Disciplinare dell'ACISMOM come da documento allegato che costituisce parte integrante del presente atto.
- Di revocare il precedente Codice Disciplinare di cui alla nota dell'ACISMOM del 16 Marzo 1999, protocollo n. 988.
- Di nominare i componenti dell'UPD quale ufficio a composizione collegiale individuato così come segue:
 - a) in qualità di componente con funzioni di Presidente, il Direttore Generale Dr.ssa Anna Paola Santaroni;
 - b) in qualità di componente, il Direttore Amministrativo Dr.ssa Liliana Bisaccia;
 - c) in qualità di componente, il Direttore Sanitario Dr. Pietro Scanzano;
 - d) in qualità di segretario, il dott. Filippo Gazzoni;

Ritenuto che il predetto Ufficio deve considerarsi quale collegio perfetto, per i casi di assenza, impedimento o vacanza dei titolari componenti dell'U.P.D. si dispone che operino in qualità di supplenti:

Per i casi di assenza, impedimento o vacanza del Direttore Generale o del Direttore Amministrativo, un Dirigente del ruolo amministrativo;

Per i casi di assenza, impedimento o vacanza del Direttore Sanitario, un Dirigente sanitario delle professioni sanitarie.

- Di pubblicare l'allegato Codice Disciplinare sul sito internet istituzionale dell'ACISMOM, precisando che tale pubblicazione vale ai sensi dell'art. 55 comma 2 del D.Lgs 165/2001;



ASSOCIAZIONE DEI CAVALIERI ITALIANI
DEL SOVRANO MILITARE ORDINE DI MALTA

- Di rinviare alla vigente normativa contrattuale e legislativa gli aspetti legati ai procedimenti disciplinare del personale Dirigente non espressamente richiamati nel regolamento in oggetto;
- La presente delibera verrà trasmessa alla U.O. Affari Generali per l'acquisizione agli atti di ufficio e l'apposizione del numero progressivo con la relativa data.

IL COMMISSARIO MAGISTRALE ACISMOM
Riccardo Paternò



REGOLAMENTO IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA e STPA

SOMMARIO

- Art. 1 – Principi generali
- Art. 2 – Criteri generali per l'applicazione della sanzioni
- Art. 3 – Soggetti competenti in materia disciplinare
- Art. 4 – Procedimenti disciplinari per le infrazioni di minore gravità
- Art. 5 – Procedimenti disciplinari per le infrazioni di maggior gravità
- Art. 6 – Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari di cui agli articoli 4 e 5
- Art. 7 – Determinazione concordata della sanzione
- Art. 8 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 9 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 10 – Impugnazione delle sanzioni
- Art. 11 – Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 12 – Indennità sostitutiva della reintegrazione
- Art. 13 – Norma di rinvio
- Art. 14 – Pubblicità

Art. 1

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009.

2. Il presente Regolamento reca disposizioni relative ai procedimenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale dirigente medico, sanitario, tecnico, professionale e amministrativo, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, operante presso Acismom.

3. Ferme restando le norme in materia di responsabilità dirigenziale, civile, amministrativa, penale e contabile, con riferimento alla responsabilità disciplinare la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni sono individuate per il personale dirigente operante presso Acismom dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per le aree dirigenziali III (sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (medica e veterinaria) di rispettiva afferenza secondo i principi e i criteri definiti dai medesimi CC.NN.LL., nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs.



n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare.

4. I procedimenti per l'accertamento della responsabilità disciplinare restano in ogni caso distinti dai procedimenti per l'accertamento della responsabilità dirigenziale concernente il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti, accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del Sistema di valutazione, nel rispetto della vigente normativa. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti della stesse.

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

- agli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- al D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, pubblicato nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, con il quale è stato emanato il nuovo "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici";
- ai vigenti CC.NN.LL. delle aree contrattuali III (Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (Dirigenza medica e veterinaria);

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

Art. 2

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

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

- a) rimprovero scritto (censura);
- b) sanzione pecuniaria (multa) da euro 200 a euro 500;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio di durata della sospensione;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- g) licenziamento disciplinare con preavviso;
- h) licenziamento disciplinare senza preavviso.



2. Le condotte da sanzionare sono riportate nei Codici Disciplinari per le aree dirigenziali III (sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) e IV (medica e veterinaria) a cui si fa integrale rinvio, nonché nelle norme di legge vigenti, così come richiamate nei Codici Disciplinari.

3. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

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

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

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

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

7. Nelle ipotesi dell'applicazione di sanzioni disciplinari che prevedano la sospensione dal servizio gli Uffici per i Procedimenti Disciplinari, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, possono differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della relativa sanzione. In relazione alla specificità della funzione sanitaria (medica e non), professionale, tecnica e amministrativa del medesimo personale, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, i medesimi Uffici con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, possono trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera come prevista all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio del 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, artt. 55 sexies, comma 3 e 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio di Acismom.

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

Art. 3

Soggetti competenti in materia disciplinare

1. A norma dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. 165/01, per le infrazioni di minor gravità, per le quali è prevista la sanzione disciplinare dal minimo della censura fino alla multa da euro 200 a euro 500, è competente il Dirigente Responsabile della Struttura, cui il dirigente è assegnato o svolge il proprio incarico, il quale provvede, così come meglio specificato nell'art. 4, alla contestazione degli addebiti, all'istruttoria del procedimento disciplinare e alla conclusione dello stesso tramite archiviazione o diretta irrogazione della sanzione. Qualora invece il citato Dirigente Responsabile ritenga che in conseguenza dell'infrazione debba essere irrogata una sanzione superiore a quella indicata nel primo periodo, il medesimo effettua la relativa segnalazione agli Uffici di cui al comma 3 del presente articolo, nei tempi e con le modalità di cui al comma 6 del citato art. 4.

2. Per dirigente "Responsabile della Struttura" ai vari effetti di cui al presente Regolamento deve intendersi il Dirigente preposto a Strutture, complesse, semplici ed ai Programmi Aziendali individuati nel vigente Regolamento di organizzazione, come indicato nel seguente prospetto sintetico:

Area Dirigenza Medica/Sanitaria:

Direttore Sanitario	Personale dirigente destinatario
	Dirigenti afferenti alla Direzione Sanitaria
	Dirigente assegnato alla UOC, Dirigente/ Responsabile UOS
	Dirigenti assegnati al Programma Aziendale

Area Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa:

Direttore Generale	Personale dirigente destinatario
	Direttori UOC e Dirigenti/Responsabili UOS afferenti alla Direzione aziendale
	Dirigente assegnato alla UOC,
	Dirigenti assegnati al Programma Aziendale

3. Per le infrazioni più gravi per le quali sono previste sanzioni superiori a quelle fino alla multa da euro 200 a euro 500, titolari dell'azione disciplinare sono gli Uffici per i procedimenti disciplinari per il personale dirigente, di seguito U.P.D, così come identificati ai successivi commi 5 e 6. Sono demandate agli U.P.D., così come meglio specificato all'art.5, la contestazione degli addebiti, l'istruttoria del procedimento disciplinare e la conclusione dello stesso tramite archiviazione o diretta irrogazione della sanzione, fatte salve le ipotesi relative alle infrazioni ascrivibili al dirigente ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 per le quali l'U.P.D. formula tempestivamente la "proposta" di determinazione di



archiviazione ovvero di irrogazione della sanzione, per la successiva adozione conclusiva della stessa da parte del Direttore Generale medesimo entro il termine di conclusione del procedimento.

4. L'U.P.D. è un organo collegiale composto da tre membri nominati dal Commissario Magistrale. Presso Acismom è istituito un Ufficio per i procedimenti disciplinari relativo al personale dirigente, sia per la Dirigenza Medica e Sanitaria non medica e sia per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

5. Il Presidente dell'U.P.D, ovvero il suo supplente, firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare, ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti i membri. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti, ferma restando la possibilità di sostituzione dei medesimi componenti da parte dei supplenti in caso di loro assenza, impedimento o vacanza.

6. Nei casi di assenza o impedimento o di vacanza del Responsabile della Struttura, il procedimento si svolge in ogni caso innanzi all'U.P.D. competente con le modalità e i termini previsti dal successivo articolo 4.

Art. 4

Procedimenti disciplinari per le infrazioni di minore gravità

1. I procedimenti disciplinari per le infrazioni di minor gravità di cui al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento si svolgono nel rispetto delle procedure e dei termini di cui al presente articolo.

2. Il Responsabile di struttura, come individuato dall'art. 3, commi 2 e 8, del presente Regolamento, avuto conoscenza del fatto e ritenendo che lo stesso sia inquadrabile tra quelli punibili con le sanzioni di cui al comma 1, procede alla contestazione scritta dell'addebito - con l'indicazione del fatto soggettivamente, oggettivamente, e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione della infrazione - nei confronti del soggetto incolpato, senza indugio e comunque entro il perentorio termine di 20 giorni dalla conoscenza del fatto medesimo, procedendo altresì all'immediata comunicazione (per posta elettronica) dell'avvenuta contestazione all' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari di cui all'articolo 3 comma 9 del presente Regolamento per il successivo, obbligatorio invio dei dati (entro 5 giorni dalla contestazione medesima) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007.

3. Il Responsabile procede, altresì, ai seguenti adempimenti istruttori:

- a) convocazione scritta dell'interessato 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, con un preavviso di almeno dieci giorni;
- b) acquisizione degli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato entro il termine fissato, tenuto conto che il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può, entro il suddetto termine, inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa;
- c) eventuale differimento, in riscontro a tale motivata istanza di rinvio, del termine a difesa, tenuto conto che tale differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento e che, comunque, se superiore a dieci giorni, comporta la proroga del termine di conclusione del



procedimento di cui al successivo comma 4 (sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito) in misura corrispondente;

d) eventuali ulteriori approfondimenti istruttori garantendo il contraddittorio con l'incolpato;

e) tempestivo accesso a favore del dipendente - o, su espressa delega, a favore del suo difensore - a tutti gli atti riguardanti il procedimento.

4. Entro il perentorio termine di sessanta giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito - eventualmente prorogato, nel suddetto caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, in misura corrispondente - il Responsabile della Struttura procede all'adozione dell'atto di archiviazione del procedimento disciplinare, ovvero, nel caso di ritenuta responsabilità dell'incolpato alla luce degli accertamenti effettuati, alla diretta irrogazione delle sanzioni di cui al comma 1, in applicazione dei criteri valutativi di cui al citato Codice Disciplinare, notificando contestualmente l'atto finale adottato:

a) all'interessato;

b) all'Ufficio del Personale (in copia, anticipata tramite posta elettronica) per l'acquisizione al fascicolo personale, anche ai fini di eventuali ipotesi di recidiva, per l'applicazione dell'eventuale sanzione irrogata, nonché per gli adempimenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari inerenti il successivo, obbligatorio invio dei dati concernenti la conclusione del procedimento (entro 5 giorni dalla adozione dell'atto finale) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007.

5. La violazione dei termini stabiliti nei commi da 2 a 4 determina la decadenza dall'azione disciplinare ovvero per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa.

6. Il Responsabile della Struttura, con riferimento a fatti comportanti, secondo il Codice Disciplinare, sanzioni superiori a quelle di cui al comma 1, procede alla segnalazione del fatto - effettuata comunque in forma specificata e circostanziata - al competente U.P.D. (entro il termine di cinque giorni dalla conoscenza del fatto medesimo per i successivi atti di competenza dell'Ufficio medesimo, dandone contestuale comunicazione all'interessato).

7. Al fine di evitare l'irrituale attivazione degli U.P.D. tramite improprie segnalazioni per mancanze disciplinari direttamente sanzionabili da parte del Responsabile della Struttura, quest'ultimo, una volta conosciuto il fatto, dovrà procedere, come già sopra richiamato, ad un'attenta e scrupolosa valutazione del fatto medesimo alla luce del citato Codice Disciplinare, effettuata nel rigoroso rispetto dei criteri generali e delle complessive previsioni dello stesso Codice, trattenendo obbligatoriamente ed inderogabilmente la competenza istruttoria e decisionale nei suddetti casi di infrazioni comportanti sanzioni di minor gravità.

Articolo 5

Procedimenti disciplinari per le infrazioni di maggior gravità

1. L'U.P.D. competente procede secondo i termini e le procedure di cui al presente articolo per le infrazioni di maggiore gravità che comportano sanzioni superiori a quelle indicate al comma 1 dell'art. 4.



2. Agli effetti di cui al comma 1, l'U.P.D., ricevuta dal Responsabile della Struttura la tempestiva "segnalazione" riferibile a fatto specificato e circostanziato o comunque acquisita notizia dello stesso, procede:

a) alla contestazione dell'addebito entro il termine di quaranta giorni dalla acquisizione della notizia - con la individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente, e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione della infrazione - nei confronti del soggetto incolpato, procedendo altresì tramite la Segreteria dell'U.P.D. al successivo, obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica (entro 5 giorni dalla contestazione);

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

3. L'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di diretta irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla data di acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora. In caso di differimento del termine a difesa per impedimento del dipendente superiore a 20 giorni, il suddetto termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Dell'atto finale del procedimento l'U.P.D. dà comunicazione all'interessato, al Responsabile di struttura (per estremi) per opportuna conoscenza, all'ufficio del Personale (in copia), sia per l'inserimento nel fascicolo personale, sia per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzione irrogata, sia per le comunicazioni all'Ispettorato della Funzione Pubblica di cui alla Direttiva n. 8 del 6.12.2007 per il tramite della Segreteria.

4. La violazione dei termini di cui ai precedenti commi determina la decadenza dall'azione disciplinare ovvero per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa.

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

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

- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita fino ad un massimo di 3 mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione, qualora il dirigente non avvii o faccia decadere l'azione disciplinare a causa dell'omissione o del ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a causa di valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito



disciplinare, in relazione a condotte aventi oggettivo e palese rilievo disciplinare - di cui all'art. 55-*sexies*, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 6

Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari di cui agli articoli 4 e 5

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
2. Il dipendente o un suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.
3. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile della Struttura o l'U.P.D. possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento, senza che la predetta attività istruttoria determini la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
4. Ai sensi dell'art.9 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 delle Aree della Dirigenza III e IV di cui al presente Regolamento ("Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare"), qualora si ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può essere disposta, da parte dell'autorità procedente in sede disciplinare, la sospensione cautelare dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabili di ulteriori trenta giorni in casi di particolare gravità e complessità, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. In tal caso se il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio. La sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.
5. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
6. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.



7. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare nei termini di cui agli articoli 4 e 5, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, costituisce ipotesi di responsabilità disciplinare ai sensi dell'articolo 55-sexies del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, come già indicato nel precedente art. 5 comma 5.

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

Art. 7

Determinazione concordata della sanzione (art. 12 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

1. L'autorità disciplinare (Responsabile della Struttura/U.P.D./Direttore Generale) competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare, da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui agli articoli 4 e 5. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.



7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 8

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 11 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni "di minore gravità" - esitanti rimprovero scritto (censura) e la sanzione pecuniaria della multa - non è mai ammessa la sospensione del relativo procedimento disciplinare, mentre, per le infrazioni di maggior gravità, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente 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, salva la possibilità, da parte dell'Azienda, di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente, secondo le modalità, le previsioni e le competenze così come regolate dall'art. 9 del presente Regolamento.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della



contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nei precedenti articoli. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653 (*Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare*), commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale secondo cui, rispettivamente:

- *“la sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso”*;
- *“la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso”*.

5. In particolare, nel caso del procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 1, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso», l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni di cui al comma 4, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive applicando il suddetto comma 1 dell'articolo 653 del codice di procedura penale, riportato nel primo alinea del medesimo comma 4. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dal menzionato comma 4.

6. In particolare, altresì, se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso», ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi del comma 2 del presente articolo, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

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

8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 6 siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Regolamento.



Art. 9

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

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda tramite UPD non proceda direttamente ai sensi del comma 11 dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda disponga, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, come previsto nel precedente art. 8 del presente Regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267/2000 e fatta salva l'applicazione del comma 11 dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, qualora l'U.P.D. non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'articolo 8 del presente Regolamento.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita che di seguito si riporta: "Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza."
Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l' art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001 che, parimenti, di seguito si riporta: "Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza."
E' fatta salva l'applicazione del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, qualora l'UPD non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al



termine di quello penale, ai sensi dell' art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dell'articolo 8 del presente Regolamento.

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

6. Ove l'UPD intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio, eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del comma 11, punto 2, dell'articolo 8 dei citati CC.NN.LL. 06.05.2010 Area III e IV, la Direzione Generale ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, da parte della Direzione Generale, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dei citati Codici Disciplinari.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso», quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'articolo 8 del presente Regolamento il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

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



procedimento disciplinare avente ad oggetto, in tutto o in parte, i fatti su cui verte il procedimento penale medesimo.

Art. 10
Impugnazione delle sanzioni

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

Art. 11
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
(Art. 14 CCNL 06.05.2010 area III, IV)

1. La Direzione Generale di Acismom, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella relativa dotazione organica, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto a cura dell'U.P.D. secondo le procedure previste dal vigente Regolamento.

Art. 12
Indennità sostitutiva della reintegrazione
(art. 14 CCNL 06.05.2010 Area III, IV)

1. La Direzione Generale di Acismom o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al precedente articolo, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

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

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 sono ricomprese le voci retributive indicate a tal fine dai CC.NN.LL di afferenza.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, Acismom non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

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

Art. 13 Norma di rinvio

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

Art. 14 Pubblicità

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

Il Direttore Generale
Dott.ssa Anna Paola Santaroni



aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA SEQUENZA
CONTRATTUALE DELL'ART. 28 DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA
DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO
NAZIONALE SOTTOSCRITTO IL 17 OTTOBRE 2008**

In data 6 maggio 2010 alle ore *17,00*, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale IV, nelle persone di:

Per l'A.Ra.N.:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo 

e le seguenti:

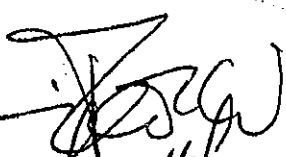
Organizzazioni sindacali

ANAAO ASSOMED 

CIMO ASMD 

AAROI 

CGIL MEDICI

FM aderente alla UIL FPL 

F.V.M. 

FED. CISL MEDICI COSIME 

FASSID 

FESMED 

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI 

Confederazioni sindacali

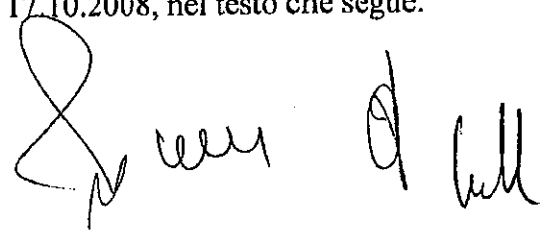
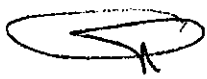
COSMED 

CONFEDIR 

CGIL

UIL

CISL 



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA
DELLA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA DEL SERVIZIO
SANITARIO NAZIONALE**

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL 17 OTTOBRE 2008

TITOLO I

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti medici odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.
2. Sono confermati i commi 2 e 3 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

CAPO I

Art. 2

Coordinamento regionale

1. All'art. 5 , comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:

l) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

m) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 5 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;

n) gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 1999.

2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

- Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA".

3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL del biennio economico 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

Art. 3

Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.
2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005, si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.
3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a signature at the bottom left.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 4

Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:

- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 39, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'art. 56: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 56: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 57: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 57: € 30.000,00

4. Il comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"

5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, primo rigo, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale,"

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large stylized 'A', a signature that appears to be 'P. Amadori', and several other illegible signatures.

CAPO II

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 5

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 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 CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, 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. 6

Obblighi del dirigente

1. 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.
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, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 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:

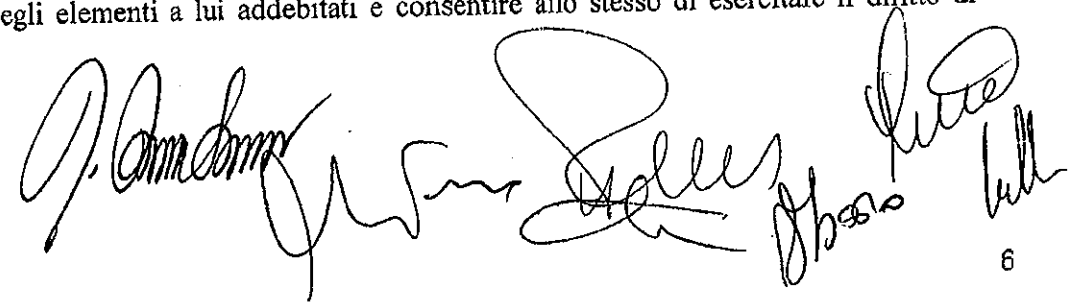
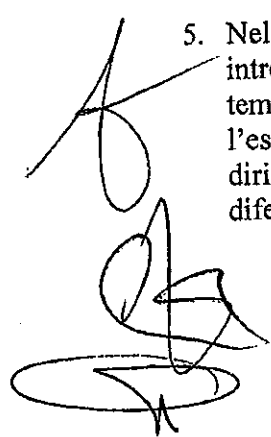
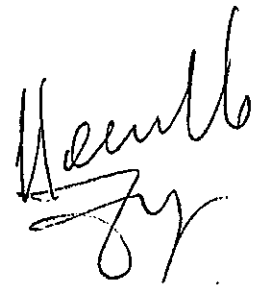
- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri 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 attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
- d) 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 vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) 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;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o 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;
- 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, 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;
- 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'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
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.
6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Art. 7

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) censura scritta
 - b) sanzione pecuniaria;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare)
 - d) licenziamento con preavviso
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.
3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.
4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, 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 il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.



6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 8
Codice disciplinare

Manlio Fuy

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

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

Ma
Le
AAA
Am

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 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 € 200 a € 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, lett. a) del D.Lgs. 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;

K

[Multiple signatures]

- d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda 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;
- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.
- 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.
- 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 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:

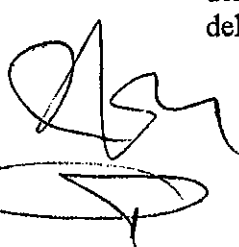
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della 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 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 dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;

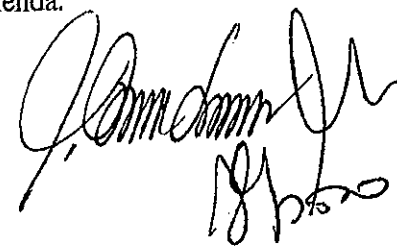
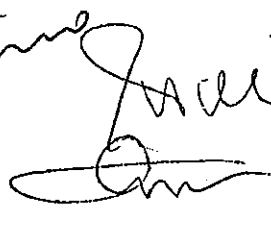
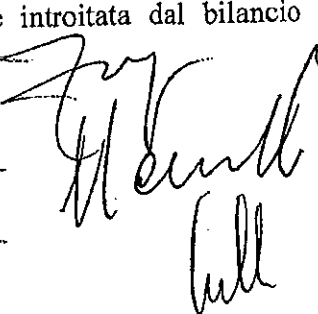

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 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, 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 per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

K


AA
Z
Kc.
Am

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

1. con preavviso, per

- i) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;
- j) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
- k) 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;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 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. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- f) 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 gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 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. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2,

ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Art. 9

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo 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 dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

Art. 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
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. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
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.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, 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 dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda 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 dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

Em

h

U2
MB

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

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.

Art. 11

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'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga 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", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.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 modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, 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, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
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, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto

del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

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 dal presente CCNL.
7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

Art. 12

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare 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.165/2001.
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 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.165/2001. 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.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.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 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.

Art. 13

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende 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.

Art. 14

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 15

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

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

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16

Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 21, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 21, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

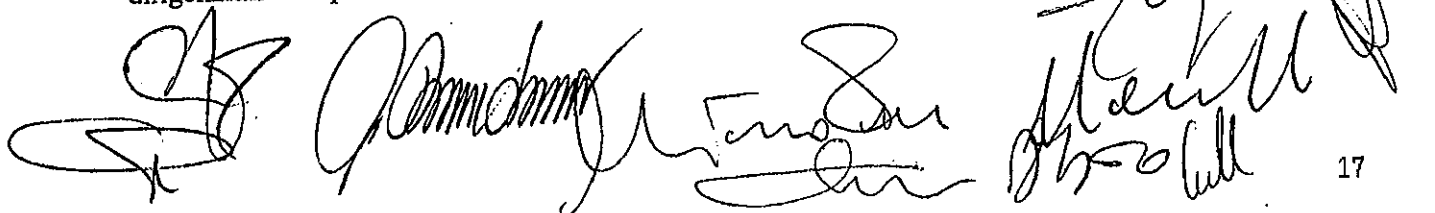
2. L'art. 29, comma 5 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruito entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. L'art. 39, comma 7, primo periodo, del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: "Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di 8 giorni consecutivi di calendario da fruito entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

4. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruito anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

6. L'art. 15, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".



Art. 17

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
 - a. l'oggetto della copertura assicurativa,
 - b. la validità temporale della medesima,
 - c. la definizione di massimali adeguati
 - d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
 - e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some appearing to be initials. On the right side, there are more initials and a signature, including one that looks like 'M. L.' and another that looks like 'C. M.'. The signatures are written in black ink on a white background.

Art. 18

Mensa

1. L'art. 24 , comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L'art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

"4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."

[Handwritten signatures and initials]

[Illegible handwritten signatures]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Illegible handwritten initials]

[Handwritten signature]

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

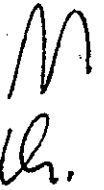
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione medica e veterinaria, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità mediche o veterinarie individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.



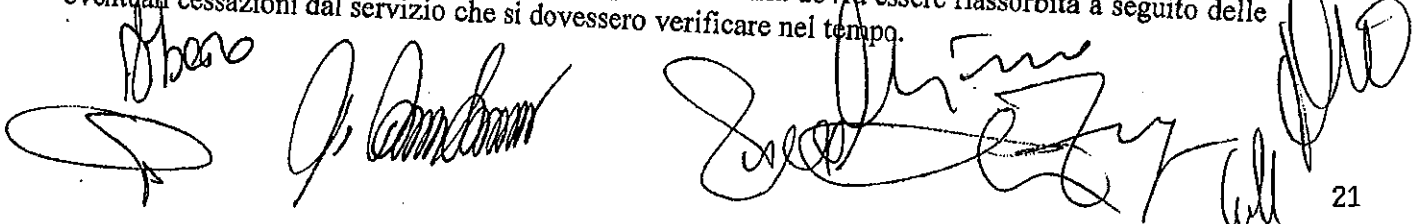
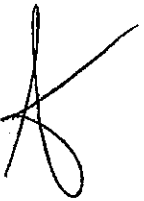
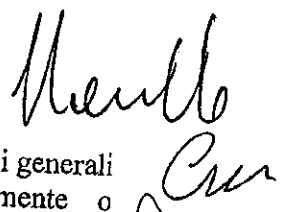
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

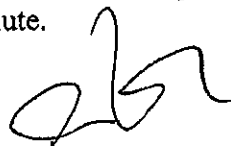


DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

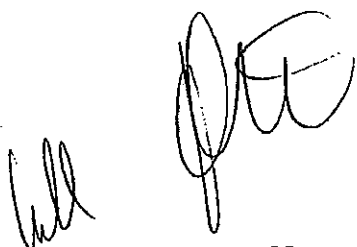
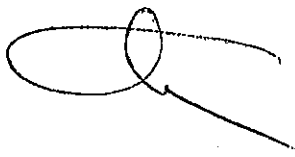
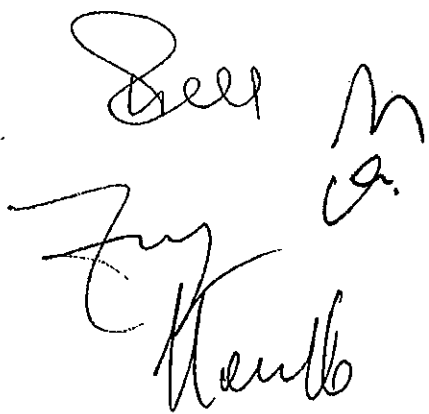
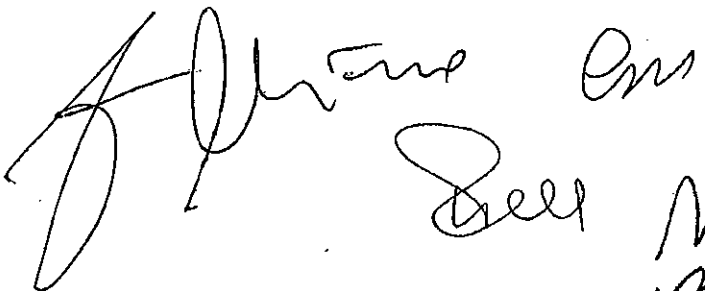
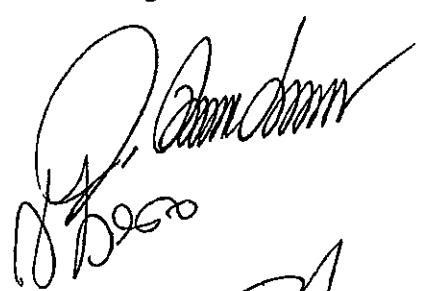
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riferimento all'art. 2 (coordinamento regionale), le parti prendono atto dell'esigenza che per gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi all'attività didattica e di tutoraggio nel quadro della formazione specialistica, siano esclusi, dall'attività di coordinamento, gli istituti retributivi non previsti dai vigenti CCNL.



aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'ART. 29 DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE SOTTOSCRITTO IL 17 OTTOBRE 2008.

In data 6 maggio 2010 alle ore *17.00*, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'A.Ra.N.:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo



e le seguenti:

Organizzazioni sindacali

CGIL FP

CISL FPS COSIADI

UIL FPL

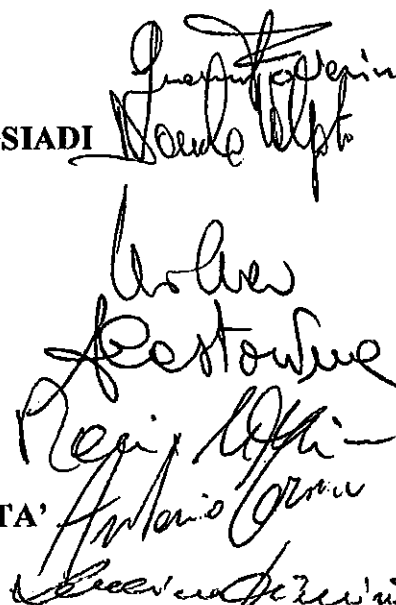
SNABI SDS

SINAFO

AUPI

FEDIR SANITA'

FP CIDA



Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

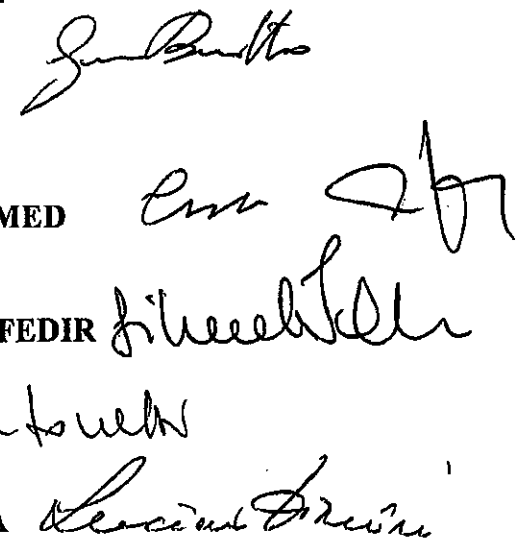
UIL

COSMED

CONFEDIR

Autoscuole

CIDA



Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il CCNL per la sequenza contrattuale dell'art. 29 del CCNL del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto il 17.10.2008, nel testo che segue.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA
DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E
AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL 17 OTTOBRE 2008

TITOLO I

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 29 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.
2. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

CAPO I

Art. 2

Coordinamento regionale

1. All'art. 5, comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:
 - m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
 - n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.
2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

[Handwritten signatures]

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 4

Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:

- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 54 e 55 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 40, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'art. 54: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 54: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 55: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 55: € 30.000,00

4. Il comma 9 dell'art. 40 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%".

5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale"

G. Autovella

Autovella *Autovella* *Autovella* *Autovella* *Autovella*

CAPO II
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 5

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005. M

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 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 CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, 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. 6

Obblighi del dirigente

1. 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. G. Autonepal

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, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni. R

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 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 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 attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
- d) 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 vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) 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;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o 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;
- 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, 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 della 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'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività

[Handwritten signatures and notes]

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

Art. 8

Codice disciplinare

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

- l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza dimostrata, tenuto 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
 - 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 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 € 200 a € 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, lett. a) del D.Lgs. 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 di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale

Handwritten signature and initials on the left margin.

Handwritten mark on the right margin.

Handwritten mark on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.
- 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.
- 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 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 dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda 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 dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
 - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 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, agli utenti o ai terzi;

A

Am

- 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 per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

11. 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, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;

[Handwritten signatures and initials]

- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) 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;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- f) 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 gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 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. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3-e 5 dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 9




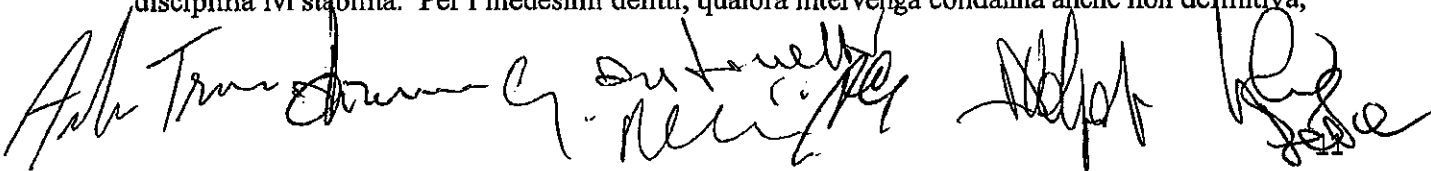
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo 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 dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
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. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

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.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, 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 dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda 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 dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) 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.

Art. 11

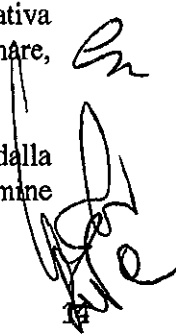
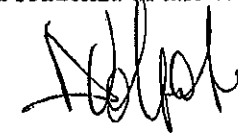
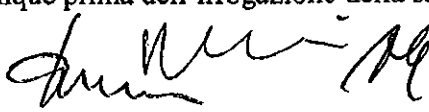
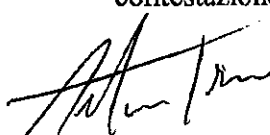
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.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", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.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 modalità stabilite dall'art. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, 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, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
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, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
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 dal presente CCNL.
7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008.

Art. 12

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare 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.165/2001. M
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.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 D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.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 scadenza di tale termine



G. Auto uello

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.

Art. 13

Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende 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.

Art. 14

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

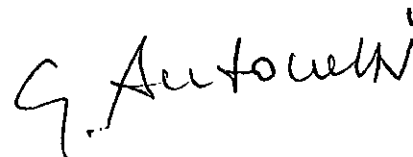
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 15

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del



dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

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

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.


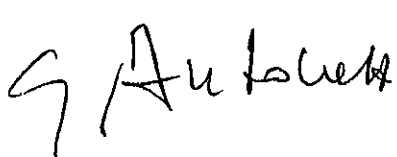

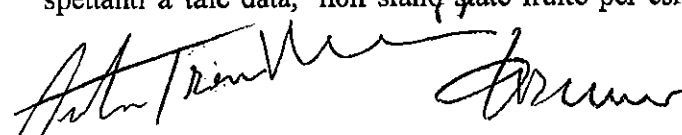
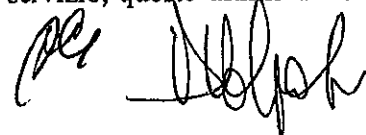

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16

Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 20, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere

riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

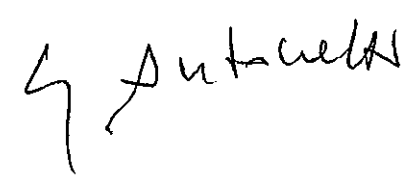
2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

4. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

6. Il comma 3 dell'art. 17 del CCNL 3 novembre 2005 è così modificato: la parola "esclusivamente" è eliminata.

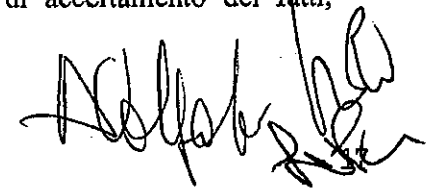
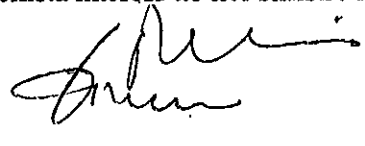
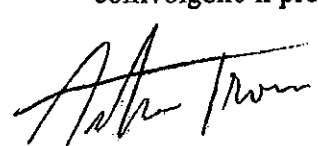


Art. 17

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa



1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.



3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
 - a. l'oggetto della copertura assicurativa,
 - b. la validità temporale della medesima,
 - c. la definizione di massimali adeguati
 - d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
 - e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Art. 18

Mensa

1. L'art. 24, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L'art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:
 "4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

The page contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Gianni'. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. At the bottom right, there are three smaller, more compact signatures. The overall appearance is that of a document where multiple parties have signed their names.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione sanitaria e professionale, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità specifiche, individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità

specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 16, comma 6, le parti convengono sull'esigenza che, nelle strutture ad organico integrato medici-dirigenti sanitari, debbano essere considerate, al fine della copertura dei turni di pronta disponibilità, tutte le professionalità dirigenziali presenti nella struttura stessa, senza alcuna discriminazione tra le differenti tipologie professionali.

