

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERAZIONE N. **IV/243**

Seduta n. 35 del 12 Novembre 2018

Presiede il Presidente

Alberto Guglielmo

Consiglieri

Andrea Casini
Irvano Loatelli
Adriano Paroli
Francesco Bevere
Agostino Migone De Amicis
Paolo Lazzati

Con l'assistenza del Segretario:

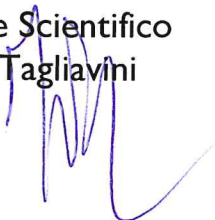
Paolo Tafuro

Su proposta : Direttore Generale

Germano Pellegata

Oggetto: Regolamento per i procedimenti disciplinari – Disposizioni applicabili ai dipendenti del Comparto.

Il Direttore Scientifico
Fabrizio Tagliavini



Il Direttore Amministrativo
Maurizia Ficarelli



Il Direttore Sanitario
Angelo Cordone



Il Responsabile del procedimento: Il Direttore U.O.C. Risorse Umane - Marco Losi



Visto: Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Marco Losi



L'atto si compone di n. **20** pagine, di cui n. **17** pagine di allegati, parte integrante

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la Legge Regionale 30 Dicembre 2009 n. 33 “Testo unico delle Leggi Regionali in materia di sanità, come modificata e integrata dalla Legge Regionale n. 23 dell’11 Agosto 2015;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - T.U. pubblico impiego*) e s.m.i. ed in particolare gli artt. 55 bis (*Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*) e segg., il D.Lgs. n. 150/2009 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e ex D.Lgs. n. 75/2017 (*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*), D.P.R. 16/4/2013 n. 62 (*Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici*) e il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21.05.2018 artt. 64-71;

VISTO il Codice di Comportamento di questa Fondazione approvato con deliberazione del CDA n. 214 del 23/07/2018;

RITENUTO di dover adottare il “Regolamento per i procedimenti disciplinari – Disposizioni applicabili ai dipendenti del Comparto” al fine di disciplinare compiutamente il procedimento disciplinare nelle sue varie fasi con particolare riguardo all’irrogazione delle sanzioni disciplinari, la composizione ed il funzionamento dell’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, le sospensioni cautelari in accordo con la normativa vigente;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di legittimità da parte del Direttore UOC Risorse Umane;

VISTO l’art. 13 dello Statuto;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

di dare atto e di approvare quanto descritto in premessa, parte integrante del presente provvedimento e conseguentemente:

- 1) di approvare il “Regolamento per i procedimenti disciplinari – Disposizioni applicabili ai dipendenti del Comparto” al fine di disciplinare compiutamente il procedimento disciplinare nelle sue varie fasi con particolare riguardo all’irrogazione delle sanzioni disciplinari, la composizione ed il funzionamento dell’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, le sospensioni cautelari in accordo con la normativa vigente;
- 2) di dare atto che il citato Regolamento entrerà in vigore dalla data di pubblicazione del presente provvedimento nell’Albo pretorio on line della Fondazione;
- 3) di pubblicare il citato Regolamento nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale della Fondazione;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico della Fondazione;
- 5) di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo ai sensi dell’art. 17 comma 6 della Legge Regionale 33/2009 e ss.mm.ii..

IL PRESIDENTE
(Alberto Guglielmo)



IL SEGRETARIO
(Paolo Tafuro)



Allegato:

-Regolamento per i procedimenti disciplinari – Disposizioni applicabili ai dipendenti del Comparto

Il Responsabile del procedimento:
Il Direttore della UOC Risorse Umane – ~~Marcello Lodi~~
Addetto all'istruttoria: Daniela Sfameni



REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DISPOSIZIONI APPLICABILI AI DIPENDENTI DEL COMPARTO

CAPO I: PREMESSA

ART. 1

OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica ai dipendenti della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" di Milano appartenenti all'area del comparto e disciplina l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, le sospensioni cautelari, in conformità alle disposizioni di legge (art. 55 bis e segg. del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive integrazioni e modificazioni (ex D.Lgs. n. 150/2009 e ex D.Lgs. n. 75/2017), DPR 16/4/2013 n. 62 (Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici in GU 4/6/2013 n.129), al CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21.05.2018 artt. 64-71.

ART. 2

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Fermo restando la responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile disposta dalle vigenti norme, il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità amministrativa, antepoendo il rispetto della Legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di comportamento di cui al D.P.R. 16/04/2013 n. 62 ed al codice di comportamento adottato dalla Fondazione ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra la Fondazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme contrattuali, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Fondazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nella Fondazione e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Fondazione in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; non deve, comunque, eseguire l'ordine quanto l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà della Fondazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Fondazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Fondazione in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare alla Fondazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare alla Fondazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

ART. 3

SANZIONI DISCIPLINARI

I. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'articolo precedente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione:
 - fino a dieci giorni
 - fino ad un massimo di quindici giorni
 - fino ad un massimo di tre mesi
 - da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi
 - da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- e) collocamento in disponibilità o ricollocamento con altre qualifiche e mansioni;
- f) licenziamento:
 - con preavviso;
 - senza preavviso.

ART. 4 PRINCIPIO DI GRADUALITÀ

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

ART. 5 RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA), MULTA DI IMPORTO PARI AD UN MASSIMO DI QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE

1. Si applica la sanzione disciplinare dal minimo del "Rimprovero verbale" al massimo della "Multa di importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione", graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al precedente art. 4 nelle seguenti ipotesi:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro (compreso il caso di mancata tempestiva comunicazione alla Struttura di appartenenza dell'assenza dal servizio e della mancata comunicazione agli uffici competenti della Fondazione da parte del dipendente assente per malattia del suo allontanamento dal proprio domicilio nelle fasce di reperibilità), ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 165/2001 *"falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia"*;
- b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'azienda o ente o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 – quater del D.Lgs n. 165/2001;
 - g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della Fondazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

ART. 6

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. Si applica la sanzione disciplinare della **“Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni”**, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, nei casi di:
- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 5,
 - b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 5;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b) del D.Lgs n. 165/2001 *“assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione”*, assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni, nell'arco del biennio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater comma 1 lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001 *“reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui”*, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
 - h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato grave danno all'azienda o ente e agli utenti o terzi.

2. Si applica la sanzione disciplinare della **"Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni"**, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, nei casi di:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di rilasciare informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare, fatto salvo la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa

b) dichiarazioni false o reticenti rilasciate in procedimenti disciplinari
(art. 55 bis, comma 7, D.Lgs. n. 165/2001)

2-bis. Si applica la sanzione disciplinare della **"Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 3 mesi"** (art. 55 sexies comma 3 D.Lgs. 165/2001), in caso di mancato esercizio dell'azione disciplinare o decadenza dell'azione disciplinare stessa dovuti:

a) all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55 bis, comma 4

b) a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55 quater, comma 1, lettera f ter), e comma 3 quinquies (art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);

2-ter. Si applica la sanzione disciplinare della **"Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad a un massimo di 3 mesi"** (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs. 165/2001), qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare

in proporzione all'entità del risarcimento nel caso di:

a) condanna della Fondazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

3. Si applica la sanzione disciplinare della **"Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi"** graduando l'entità della sanzioni in relazione ai criteri di cui al precedente art. 4 nel caso di:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 1 del presente articolo;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati;

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

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o enti, agli utenti o a terzi;

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

ART. 6-bis

COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA' E RICOLLOCAMENTO LAVORATIVO IN ALTRE QUALIFICHE E MANSIONI

1. Si applica la sanzione disciplinare del **“Collocamento in disponibilità e ricollocamento lavorativo in altre qualifiche e mansioni”** (art. 55 sexies, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001), al di fuori dei casi previsti dall'art. 6 comma 2-ter del presente regolamento, quando il lavoratore:

a) cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'azienda o ente ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale.

delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare

2. Il collocamento in disponibilità è disposto al termine del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, per le violazioni di cui al precedente comma. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001. Durante il periodo di collocamento in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti;

3. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.

ART. 7

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

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

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b) la recidiva nelle violazioni indicate all'art. 6 commi 2, 2 bis), 2 ter) e comma 3;

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

d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

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

f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui all'art. 4, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'azienda o ente.

ART. 8

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

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

- a) le ipotesi considerate dell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissioni di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 12 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e dall'art. 8 comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. 3
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art. 4, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

ART. 9 ALTRA DISPOSIZIONE

1. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 4, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 2 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

ART. 10 FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI E OBBLIGO DI RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto (art. 55 *quinquies*, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001);
2. Nel caso di cui al precedente punto, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a

titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia stata accertata la mancata prestazione, nonché il danno di immagine di cui all'art. 55 *quater*, comma 3 *quater* (art. 55 *quinquies*, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al precedente punto 1) comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati (art. 55 *quinquies*, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001).

ART. 11

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 *quater* comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, la Fondazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati;

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

ART. 12

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'azienda o ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale ai sensi dell'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1 e art. 8 comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;

4. Nel caso di rinvio a giudizio per i 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 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'azienda o ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (Licenziamento senza preavviso), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo 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 dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (Licenziamento senza preavviso), l'azienda o ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente 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'azienda o ente stesso. 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. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 8 (Licenziamento senza preavviso).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 13 comma 2 secondo periodo (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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

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

ART. 13

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

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

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha

commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 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 dipendente, 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 illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (licenziamento senza preavviso), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente 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 la normativa vigente.

CAPO II

ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 14

COMPETENZA DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 *quater* comma 3 *bis* e 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Responsabile della Struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Ai sensi dell'art. 55 *quater* comma 3 *bis* e 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, nel caso di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 55 *quater* medesimo ovvero del precedente art. 10, lett. g) del presente regolamento, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio procedimenti disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

ART. 15

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente nelle procedure disciplinari a carico del personale della Fondazione, nominato con deliberazione del Direttore Generale è composto da:

- Presidente: scelto tra i Direttori di Unità Operativa Complessa Amministrativa
- Componente: scelto tra i Dirigenti di Area Amministrativa
- Componente: scelto tra i Dirigenti di Area Sanitaria

Per garantire il regolare e celere funzionamento dell'U.P.D. per ogni componente, in caso di assenza o impedimento è previsto un supplente appartenente alla stessa area.

2. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è unico per il personale dirigente e per il personale del comparto.

ART. 16

COMPETENZE DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 *quater* comma 3 *bis* e 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è competente per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

2. Ai sensi dell'art. 55 *quater* comma 3 *bis* e 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, nel caso di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 55 *quater* medesimo ovvero del precedente art. 10, lett. g) del presente regolamento, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio procedimenti disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina

la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3. Qualora si renda necessario acquisire dati e nozioni di carattere tecnico, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari può avvalersi di consulenti tecnici scelti discrezionalmente in relazione alle particolari capacità professionali richieste dal caso specifico.

4. I componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari resteranno in carica per un periodo di anni tre dalla nomina ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque causa, con la Fondazione si procederà alla loro sostituzione.

5. Il componente dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (anche in qualità di Presidente) è obbligato ad astenersi nei casi indicati dall'art. 51 del codice di procedura civile. In tali casi, ove egli non si astenga, l'incolpato ha la facoltà di proporre istanza di ricusazione fino al termine per l'esercizio del contraddittorio a difesa, di cui all'art. 55 bis comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

ART. 17

FUNZIONI DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

1. Per le infrazioni punibili con il rimprovero verbale è competente il Responsabile della struttura. La sanzione consiste in un richiamo rivolto verbalmente al dipendente in seguito a violazione di un obbligo di condotta per il quale detta sanzione è prevista dal Codice Disciplinare. La comminazione della sanzione deve risultare documentata in una comunicazione scritta, che il Responsabile della Struttura indirizza al dipendente e per conoscenza al Direttore UOC Risorse Umane e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

2. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il Responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

ART. 18

FUNZIONI DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E FORMALITA' PER LA CONTESTAZIONE

1. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione da parte del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

2. Tale contestazione deve contenere l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione.

3. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione

dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

ART. 19

DIRITTI PER LA DIFESA

1. La contestazione scritta deve contenere la convocazione 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 venti giorni.
2. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
3. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

ART. 20

ACCERTAMENTI DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ricevuta dal Responsabile di struttura la segnalazione riferibile a fatto specificato e circostanziato o comunque acquisito motivo dello stesso, procede:
 - alla contestazione scritta dell'addebito con l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione nei confronti del dipendente interessato
 - agli ulteriori adempimenti istruttori inerenti: la convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa; 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; tempestivo accesso a favore del dipendente agli atti del procedimento;
 - all'irrogazione della sanzione nel caso di ritenuta responsabilità del dipendente, trasmettendo altresì la suddetta sanzione all'interessato e per opportuna conoscenza all'U.O.C. Risorse Umane, per l'inserimento nel fascicolo personale;
 - ovvero alla chiusura del procedimento (archiviazione), nel caso in cui non sia luogo a procedere disciplinarmente, dandone comunicazione all'interessato;
2. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

ART. 21

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, 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 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e 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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, 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'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
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 del 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. 22

DISPOSIZIONI COMUNI AI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55 *quater*, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità

di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

3. Nel corso dell'istruttoria, il Dirigente che esercita l'azione disciplinare o l'U.P.D. possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

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

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

ART. 23

ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO

1. Il procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito, pena l'estinzione dello stesso.

2. Il provvedimento disciplinare irrogato dall'autorità disciplinare competente dovrà essere trasmesso al responsabile dell'UOC Risorse. Gli estremi documentali sono archiviati nel fascicolo personale del dipendente.

3. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di

tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

ART. 24

EFFETTI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.
2. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 25

RICUSAZIONE DELL'ORGANO COMPETENTE AD IRROGARE LA SANZIONE DISCIPLINARE

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono previste dal vigente codice di procedura civile.
2. La ricusazione è proposta con dichiarazione sottoscritta dal giudicabile e presentata all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dall'interessato, o dal difensore eventualmente nominato, a mezzo raccomandata a/r.
3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale che, in caso di accoglimento, designa il responsabile che deve sostituire quello ricusato.

ART. 26

IMPUGNAZIONI DELLE SANZIONI

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

ART. 27

PUBBLICITA'

1. Il presente regolamento è pubblicato, unitamente al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e al Codice Etico, sul sito della Fondazione, per la prescritta forma di pubblicità, ai sensi dell'art. 55 D.Lgs. 165/2001 ed ai sensi della Legge n. 33/2013.

ART. 28

NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa di CCNL 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.