

Deliberazione del Direttore Generale n. 388 del 28/06/2013

Oggetto: Regolamento per le procedure disciplinari per il personale della Dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

Ufficio proponente: Direzione Amministrazione Giuridica ed Economica del Personale Dipendente e Convenzionato

Esercizio	assente
Centro di Risorsa	assente
Posizione Finanziaria	assente
Importo	assente
Prenotazione Fondi	assente

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di delibera di pari oggetto dell'Ufficio Proponente di cui al num. Provv. 543 del 27/06/2013 contenente:

- il Visto della P.O. Budget, acquisti, flussi economici e bilancio per la verifica di assegnazione del Budget;
- il Parere del Direttore Amministrativo - Dott. Riccardo BRUGNETTA;
- il Parere del Direttore Sanitario - Dr. Leonardo BARTOLUCCI.

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta di delibera che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale e di disporre quindi così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Andrea CASCIARI)*

Il Responsabile del Procedimento Deliberativo
(Dott. Andrea LORENZONI)*

Premesso che in data 6 maggio 2010 sono stati sottoscritti i contratti nazionali di lavoro per la sequenza contrattuale dell'area della Dirigenza medico veterinaria e per quella della dirigenza sanitaria , professionale, tecnica ed amministrativa , prevista rispettivamente dagli articoli 28 e 29 dei CCNLL sottoscritti in data 17.10.2008;

Dato atto che le sequenze contrattuali di cui sopra hanno riguardato alcuni importanti aspetti di parte normativa tra cui , in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgvo 150/2009, quello relativo alla responsabilità disciplinare, specificatamente regolamentata per quanto riguarda le sanzioni, anche di natura conservativa, nonché per le modalità di espletamento dei procedimenti disciplinari e per il codice disciplinare ;

Atteso che quest'ultimo è stato definito nell'art. 8 dei Contratti del 6 maggio 2010 , con specifica delle tipologie delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari;

Visto che con DPR 62/16.4.2013 , pubblicato nella G.U. del 4.6.2013, è stato emanato il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici , a norma dell'art. 54 del D.lgvo 165/2001, così come sostituito dalla legge 190/6.11.2012;

Preso atto che ciascuna Amministrazione, sempre in base a quanto disposto dalla citata legge 190/2012, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione , definisce un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui sopra, nell'ambito dei criteri , linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione emanati dalla CIVIT , Commissione per la valutazione , la trasparenza e l'integrità dell' amministrazioni pubbliche ;

Ritenuto quindi per il momento di poter rinviare l'integrazione e la specifica al codice di comportamento di cui al DPR 62/2013, in attesa delle indicazioni che la CIVIT darà in merito;

Ricordato che in base al comma 13 dell'art. 8 CCNL 6 maggio 2010 è stabilito: "Al codice disciplinare di cui al presente articolo , nonché al codice di comportamento e alla 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.Lgvo 165/2001 . Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro."

Dato atto che tale pubblicazione è avvenuta sul sito istituzionale dell'Azienda sia per quanto riguarda il codice disciplinare di cui al CCNL di ciascuna area dirigenziale , sottoscritto il 6 maggio 2010, sia per quanto riguarda quello da ultimo emanato con DPR 62/2013;

Ritenuto opportuno quindi approvare un regolamento che riepiloghi organicamente modalità e termini delle procedure disciplinari in argomento, con particolare riferimento ai coordinati disposti del decreto legislativo 165/01 e smi e del CCNL del 6.5.2010 di ciascuna area dirigenziale ;

SI PROPONE DI DELIBERARE

- Per quanto nelle premesse espresso, l'approvazione del regolamento per le procedure disciplinari per il personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, tecnica ed Amministrativa , nei termini di cui all'allegato documento , parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- Di pubblicare il regolamento dei procedimenti disciplinari sul sito istituzionale dell'Azienda , così come fatto per il codice disciplinare ai sensi dell'art. 55 comma 2 del d.lgvo 165/01 e smi;
- Di dare informativa del presente provvedimento alle OOSS d'Area.

Il Dirigente
Dott.ssa Leoni Cinzia

REGOLAMENTO DISCIPLINARE

CAPO I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento concerne la procedura da applicare in caso di procedimenti disciplinari che interessano il personale dirigenziale, la sospensione cautelare del dirigente, i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, in conformità alle disposizioni contenute nelle seguenti fonti normative:

_ CCNL 6 maggio 2010 per la sequenza contrattuale dell'Area della dirigenza medica e per quella della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, previste rispettivamente dagli artt. 28 e 29 dei CCNL sottoscritti il 17.10.2008. (successivamente denominato CCNL 6 maggio 2010);

_ D. Lgs. 165/2001 così come modificato ed integrato dalla successiva normativa ed, in particolare, dal D.Lgs. 150/2009.

Articolo 2

Procedure disciplinari e competenza ad effettuare la segnalazione dell'addebito

L'art. 7 CCNL sottoscritto il 6 maggio 2010 prevede:

1. 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 d. lgs 165/2001.

2. 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.

3. 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 e 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.

8. Nell'ipotesi di cui al comma 3, il Responsabile della Struttura cui appartiene il Dirigente effettua la segnalazione dell'addebito del dipendente all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari (UPD). Se trattasi di Dirigente Responsabile della Struttura Complessa o Struttura Semplice autonoma la segnalazione è di competenza del Direttore Sanitario o del Direttore Amministrativo in relazione all'area sanitaria o amministrativa di appartenenza.

Articolo 3
**Composizione ed articolazione
Ufficio per i Procedimenti Disciplinari**

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è organismo a carattere collegiale , composto da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente, e viene costituito con specifico provvedimento con il quale devono essere designati anche i componenti supplenti dello stesso.
2. L'ufficio dura in carica tre anni, fermo restando che i procedimenti disciplinari attivati prima della scadenza dovranno essere portati a termine.
3. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente dell'Azienda , appartenente almeno al profilo professionale di collaboratore Amministrativo (D).
4. Il Presidente dell'UPD firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare , ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti membri.
5. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti . In caso di assenza o di legittimo impedimento di uno dei componenti subentrerà il supplente. Le decisioni devono essere adottate con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
6. I componenti dell'UPD possono chiedere di astenersi da un procedimento qualora sussistano gravi motivi che rendano inopportuna la relativa partecipazione alla decisione. Allo stesso modo il dipendente sottoposto al procedimento può recusare uno dei componenti dell'Ufficio. Sulle motivate richieste di astensione o ricusazione, da presentarsi tempestivamente e almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione, decide il Direttore Generale.
7. L'ufficio può disporre, nell'ambito della sua attività istruttoria, accertamenti , sopralluoghi ed acquisisce agli atti eventuale documentazione necessaria il procedimento. In ogni caso potranno essere sentiti in qualità di testimoni altri dipendenti che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze del procedimento ovvero siano in possesso di nozioni tecniche e professionali tali da consentire una più compiuta comprensione delle vicende in esame.
Quanto sopra non dovrà determinare comunque la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.
8. Di ogni seduta effettuata nell'ambito del procedimento disciplinare si redige sintetico processo verbale, riassuntivo degli accertamenti effettuati e delle posizioni espresse dalle parti.
9. Qualora uno dei componenti sia il soggetto che ha attivato la segnalazione all'UPD lo stesso verrà sostituito dal supplente.

Articolo 4
**Procedura davanti al Responsabile della Struttura
ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, D. Lgs. 165/2001**

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, D. Lgs. 165/2001:

1. Il Dirigente Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora, anche in posizione di comando, quando ha notizia di comportamenti punibili con una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni.
2. Entro il termine fissato, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio nel termine per l'esercizio della sua difesa.
3. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

4. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nell'art. 55 bis, comma 2, d. lgs 3 165/2001 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 3 D. Lgs 165/2001, la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1 del presente articolo, il Dirigente Responsabile della Struttura, trasmette gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'UCPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Articolo 5

Procedura davanti all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D. Lgs. 165/2001

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D. Lgs. 165/2001:

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, quando ha notizia di comportamenti punibili con una sanzione disciplinare più grave di quelle indicate al comma 1 del precedente articolo, istruisce e conclude il procedimento con applicazione di termini pari al doppio di quelli stabiliti per la procedura di cui al precedente articolo.

2. L'Ufficio, senza indugio e comunque non oltre quaranta giorni contesta per iscritto l'addebito al dirigente lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni.

3. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del presente regolamento, ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura in cui il dirigente lavora.

4. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio nel termine per l'esercizio della sua difesa.

5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla data della contestazione dell'addebito e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55 ter "Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale"

6. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nell'art. 55 bis, comma 4, d. lgs 165/2001 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Articolo 7

Comunicazioni al dipendente e diritto di accesso

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001:

1. Ogni comunicazione al dirigente, 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.

2. 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.

3. 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.
4. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

Articolo 8

Acquisizione di informazioni

Ai sensi dell'art. 55 bis, commi 6 e 7, D. Lgs. 165/2001:

1. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'U.P.D. possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.
2. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
3. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Articolo 9

Trasferimento del dipendente

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 8, D. Lgs. 165/2001:

1. 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 da quest'ultima.
2. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

Articolo 10

Dimissioni del dipendente

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 9, D. Lgs. 165/2001:

1. 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 regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 11

Determinazione concordata della sanzione

Ai sensi dell'art 12 CCNL 6 maggio 2010:

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.

Articolo 12 **Riabilitazione**

1. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, ovvero dalla data dell'atto con cui è stata inflitta qualsiasi tipo di sanzione disciplinare.

CAPO II SOSPENSIONE CAUTELARE

Articolo 13 **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 6 maggio 2010:

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.

Articolo 14

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Ai sensi dell'art. 10 CCNL 6 maggio 2010:

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 derivarle 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.

CAPO III RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Articolo 15

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Ai sensi dell'art. 10 CCNL 6 maggio 2010:

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 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

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia alla normativa comunque vigente nel tempo e ad ogni altra disposizione contrattuale e regolamentare.