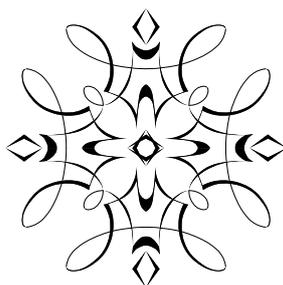


Servizio Sanitario Regionale
Azienda per l’Assistenza Sanitaria n.1-“Triestina”
Via Giovanni SAI n. 1/3 – 34128 TRIESTE

VADEMECUM

per l’esercizio della potestà disciplinare

*comparto sanità e aree della dirigenza
medica, medico-veterinaria,
sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa*



a cura della dott.ssa Daniela Zaro

Versione 2015

INDICE DEL VADEMECUM

	<i>pagina</i>
Indice	2
LA RESPONSABILITA’ DISCIPLINARE	
1.- Le linee portanti del nuovo impianto regolativo. La contrattualizzazione del rapporto e la disciplina applicabile	3
2.- La struttura del procedimento disciplinare	7
3.- Le sanzioni disciplinari	8
4.- Obbligatorietà dell’azione disciplinare	20
5.- Soggetti che esercitano la potestà disciplinare	21
6.- Come viene determinata la gravità dell’illecito disciplinare ai fini della ripartizione delle competenze	23
7.- Forme e termini del procedimento disciplinare	25
8.- La contestazione degli addebiti	28
9.- Il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	29
10.- Le ipotesi di licenziamento	30
11.- Ulteriori ipotesi di responsabilità disciplinare: le nuove infrazioni e sanzioni disciplinari di fonte legale	32
12.- Irrilevanza del trasferimento del dipendente o della cessazione del rapporto sul procedimento disciplinare	34
13.- Impugnazione delle sanzioni	34
14.- Il controllo delle assenze	35
A – scheda riepilogativa: Procedimento di competenza del dirigente da promuovere nei confronti del personale di comparto	37
B – scheda riepilogativa: Procedimento di competenza del dirigente da promuovere nei confronti del personale dirigente medico, medico-veterinario, sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo	42

LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

1.- Le linee portanti del nuovo impianto regolativo.

La contrattualizzazione del rapporto e la disciplina applicabile ¹.

La responsabilità disciplinare è una delle cinque responsabilità del dipendente pubblico, insieme alla responsabilità civile (art. 2043 cod. civ.), amministrativo-contabile (cfr. L.n. 19/1994, L.n. 20/1994, come modificate dalla L.n.639/1996), penale (artt. 314 e ss. cod. pen.), dirigenziale (art. 21 D.Lgs.n.165/2001).

Con riferimento alla responsabilità disciplinare, va preliminarmente ricordato che, a norma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165 dd. 30.03.2001 e ss.mm., i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel predetto decreto. Inoltre, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, nelle materie inerenti al rapporto di lavoro, le pubbliche amministrazioni operano con i poteri del datore di lavoro privato: nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

Il potere disciplinare della pubblica amministrazione non è dunque più un potere fondato sulla supremazia speciale della stessa ma solo un potere di tipo privatistico analogo in tutto al potere disciplinare del datore di lavoro privato ².

In materia, è tradizionalmente recepito il principio di tipicità delle sanzioni, essendo applicabili solo le sanzioni previste, con riferimento a ciascuna specifica infrazione, dalla disciplina.

La privatizzazione del potere disciplinare implica sul piano sostanziale la competenza della contrattazione collettiva in ordine all'individuazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, la non esperibilità del ricorso gerarchico e (secondo un indirizzo che pare prevalere) del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

¹ Tratto dalla Relazione tematica della Corte Suprema di Cassazione, Ufficio del Massimario e del Ruolo, n. 41 dd. 12.04.2010.

² Cfr. *“I principi portanti della responsabilità e del procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato”* del prof.avv. Vito Tenore, Consigliere della Corte dei Conti. In detto elaborato, l'estensore precisa che *“la responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativo-contabile e dirigenziale in cui incorre il lavoratore, pubblico o privato, che non osserva obblighi contrattualmente assunti, fissati nel CCNL e recepiti nel contratto individuale. Tale responsabilità comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative (richiamo, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o espulsive (licenziamento con o senza preavviso) ... La natura giuridica del relativo procedimento punitivo e delle sanzioni inflitte è oggi, in un sistema ormai “depubblicizzato”, di natura privatistica: quello disciplinare non è più dunque un “procedimento amministrativo” espressivo di “supremazia speciale” del datore-p.a. nei confronti dei suoi dipendenti, ma una reazione sinallagmatica, pattiziamente concordata tra datore e lavoratore, a fronte di inadempimenti contrattuali del dipendente.*

Sul piano processuale, facendo seguito all'art. 68 del D.Lgs. n. 29/1993, come novellato dall'art. 29 del D.Lgs. n.80/1998 e poi nuovamente modificato dall'art. 18 del D.Lgs. n. 387/1998, il testo unico ha mantenuto la devoluzione -salvo alcune eccezioni- al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, di tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, e in tale ambito anche delle controversie relative alla materia disciplinare.

La disciplina poi confluita nel Testo Unico ha segnato una netta innovazione rispetto alla disciplina precedente di fonte unilaterale e ha sostanzialmente reso la materia omogenea a quella del lavoro privato.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il cui rapporto è privatizzato trovano applicazione tutte le norme di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, essendo ormai omologati l'ordinamento disciplinare pubblico e privato.

Trovano applicazione anche le norme del codice civile: in particolare, l'art. 2106 c.c., nel disciplinare le sanzioni disciplinari, prevede che l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. Il richiamato art. 2106 c.c., dunque, stabilisce direttamente il principio di adeguatezza e proporzionalità della sanzione all'infrazione commessa e richiama, anche per il lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, gli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli art. 2104 e 2105 cod. civ.

Secondo tali norme, il prestatore di lavoro: deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende; non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Con la riforma dettata dal D.Lgs. 150 del 2009, il legislatore incide profondamente sul quadro normativo finora delineato, motivato soprattutto dal fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e assenteismo, intervenendo tanto sul piano procedurale (con l'obiettivo di semplificare l'esercizio del potere disciplinare), quanto sul piano sostanziale.

Sotto tale ultimo profilo, vengono introdotte *ex lege* alcune specifiche tipologie di infrazioni disciplinari volte a reprimere condotte dannose per il buon andamento dell'amministrazione sia direttamente, quali lo scarso rendimento o le falsificazioni in materia di giustificazione delle assenze dal lavoro), sia indirettamente (quali il mancato esercizio del potere disciplinare da parte dei soggetti responsabili).

Sul piano delle fonti, la disciplina del decreto di riforma si caratterizza per la pubblicizzazione di alcune tipologie di infrazioni, e per la attribuzione alla contrattazione collettiva di un ruolo secondario nella determinazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, sempre peraltro circoscritto ai limiti fissati dal legislatore.

Il comma 1 dell'articolo 40 del T.U. prevede infatti che *“Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”*.

La legge, dunque, si riappropria di una materia tipicamente contrattuale e regola direttamente, salvo alcuni rimandi alla contrattazione, l'intera materia che risulta sostanzialmente indisponibile all'autonomia contrattuale.

Salvo che in materia di infrazioni disciplinari ascrivibili ai dirigenti (ove la legge fa salve espressamente le diverse previsioni stabilite dalla contrattazione collettiva), per il personale del comparto è stabilito il principio della priorità della fonte legale e della sua inderogabilità da parte della fonte collettiva, attraverso il richiamo del meccanismo civilistico dell’eterointegrazione contrattuale di cui agli articoli 1339 e 1419 del codice civile, che comporta la sostituzione automatica e di diritto delle clausole del contratto di lavoro che siano difformi rispetto alla previsione legale.

Sul piano procedurale, si semplifica il procedimento disciplinare attraverso la definizione dell’*iter* con previsione di termini perentori, con l’estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, competente ora fino all’applicazione della misura della sospensione dal servizio sino a dieci giorni, con l’abolizione della possibilità di impugnazione di sanzioni disciplinari innanzi ai collegi arbitrali di disciplina, con la disciplina innovativa del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale (attraverso la limitazione ai soli procedimenti disciplinari più complessi della possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale).

* * *

Il procedimento disciplinare si fonda su alcuni principi portanti ³, generali o specifici del lavoro pubblico, così schematizzabili:

a) ***l’obbligatorietà dell’azione disciplinare.*** A differenza di quanto previsto nell’impiego privato, dove la scelta datoriale di sanzionare o meno il lavoratore è discrezionale (nei limiti del divieto di discriminazioni e del rispetto della parità di trattamento), rientrando tra le prerogative manageriali (c.d. valutazione costi-benefici), nell’impiego presso la Pubblica Amministrazione l’azione disciplinare è obbligatoria perché ispirata dai principi costituzionali di buon andamento e di legittimità dell’azione amministrativa.

La mancata attivazione di procedimenti disciplinari o il loro immotivato abbandono può dunque originare responsabilità disciplinari, amministrativo-contabili e penali in capo all’inerte dirigenza. La riforma Brunetta (L.15/2009 e D.Lgs. n.150/2009) conferma tale tesi, sancendo la responsabilità dei dirigenti inerti.

b) ***La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi.*** Tale regola, valevole per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative ex art.11, L. n.689/1981, etc.), è trasfusa, per l’illecito disciplinare, nell’art.2106 c.c., richiamato dall’art.55 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.. Gli stessi contratti collettivi, nel ribadire il principio (art. 13, comma 1, del CCNL dd. 19.04.2004 del comparto sanità e art. 7, comma 1, dei Contratti Collettivi dd. 06/05/2010 relativi alle aree della dirigenza medico-veterinaria e s.p.t.a.), forniscono poi i parametri, oggettivi e soggettivi, per giungere alla quantificazione della giusta (proporzionata) sanzione, facendo riferimento, oltre che all’eventuale recidiva o del concorso di persone nell’illecito, anche alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni; al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell’evento; all’eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti; alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente; al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell’ambito del biennio previsto dalla legge; al comportamento verso gli utenti.

³ Tratto da “*I principi portanti della responsabilità e del procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*” del prof.avv. Vito Tenore, Consigliere della Corte dei Conti.

Corollario di tale principio, la cui inosservanza comporta l'annullamento della sanzione “eccessiva”, è dato dal divieto di automatismi sanzionatori: non è possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali a condanne penali. Tale ultima regola subisce però attenuazioni in taluni casi (es. condanna penale comportante interdizione perpetua dai pubblici uffici; estinzione del rapporto di lavoro, quale pena accessoria, per condanne penali di cui all'art.5, L. 27 marzo 2001, n.97).

c) **La parità di trattamento tra lavoratori in sede disciplinare.** Nell'impiego con datore pubblico i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione impongono il doveroso rispetto della parità di trattamento sanzionatorio, anche se è innegabile che individuare due casi identici, sotto il profilo soggettivo, oggettivo e delle circostanze è assai difficile, se non impossibile.

d) **La tempestività dell'azione disciplinare.** L'attivazione e la conclusione del procedimento disciplinare deve essere tempestiva per garantire l'effettività del diritto di difesa dell'incolpato (dal momento che, minore è il lasso di tempo tra la commissione della presunta infrazione ed il procedimento disciplinare, maggiore è la possibilità per l'incolpato di reperire valide argomentazioni difensive e prove di supporto) e soddisfare l'interesse del datore ad una reazione congrua ed esemplare per gli altri lavoratori (la tardività della contestazione potrebbe essere sintomo di comportamenti distorti o discriminatori).

Tale principio è stato formalmente codificato, nel pubblico impiego, oltre che sul piano giurisprudenziale, nell'art.55-bis, commi 2 e 4, del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm. e nei contratti collettivi, che hanno introdotto una serie di termini, di seguito più puntualmente analizzati, che ritmano il procedimento disciplinare: dal suo inizio (contestazione, di regola, entro 20 gg. dalla conoscenza dei fatti) alla sua fine (60 gg. dalla contestazione, raddoppiati nel caso di procedure di stretta competenza dell'UAD).

e) **La tassatività delle sanzioni disciplinari.** Come in altri rami del “diritto punitivo” (es. diritto penale, sanzioni amministrative), anche in quello disciplinare le misure datoriali comminabili al lavoratore sono un *numerus clausus*, per esigenze di certezza e, in un regime ormai privatizzato, in ossequio alla libera determinazione delle parti negoziali che hanno liberamente concordato un numero tassativo di sanzioni infliggibili. Queste ultime sono: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi (con diverse varianti previste nei Contratti Collettivi delle aree dirigenziali); licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso. Sanzioni inflitte al di fuori di tale elenco tipico sono illegittime.

f) **La gradualità sanzionatoria.** Il sistema sanzionatorio disciplinare deve ispirarsi alla progressiva e graduale crescita delle sanzioni comminabili a fronte di comportamenti progressivamente più gravi. Tale ascesa punitiva non deve prevedere salti logici tra una sanzione e l'altra.

g) **Il contraddittorio procedimentale.** Un basilare principio, sostanziale e processuale, che caratterizza ogni procedimento punitivo, e, dunque, anche quello disciplinare, è dato dal contraddittorio ovvero il diritto dell'incolpato di potersi difendere, venendo sentito o producendo prove e documenti, prima che l'organo titolare di potestà sanzionatoria adotti misure afflittive.

h) **La trasparenza del procedimento disciplinare.** In perfetta sintonia con l'evoluzione del sistema legislativo verso la trasparenza della pubblica amministrazione si pone anche il

procedimento disciplinare: a mente del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm., al dipendente -o, su sua espressa delega, al suo difensore- è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

2.- La struttura del procedimento disciplinare.

Il sistema delineato a seguito della riforma, operata dal D.Lgs. 150/2009, prevede che, ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile nonché quanto stabilito in tema di verifica dei risultati dei dirigenti⁴ e nel codice di comportamento dei pubblici dipendenti, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni sia definita dai contratti collettivi (cfr. art. 55 del D.Lgs.n. 165 dd. 30.03.2001 e ss.mm.).

Le infrazioni e sanzioni devono essere predeterminate attraverso la predisposizione di un Codice Disciplinare che deve essere reso noto ai dipendenti in via preventiva.

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del Codice Disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della/e sede/i di lavoro.

I contratti collettivi del comparto sanità e dell'area dirigenziale medica, medico-veterinaria, sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa hanno previsto, in modo meticoloso, un elenco di fattispecie che costituiscono condotte vietate.

I contratti contemplano, altresì, anche fattispecie di carattere generale idonee a ricomprendere varie tipologie di comportamenti vietati e rilevanti sotto il profilo disciplinare.

Quanto alle infrazioni, vanno richiamati intanto i codici deontologici di cui all'art. 54 del Testo Unico: secondo tale norma, il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini⁵.

Il Codice è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri può essere altresì rilevante ai fini dell'accertamento della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

⁴ Cfr. artt. 55, comma 4, 21, 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.

⁵ Articolo così sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 6 novembre 2012, n. 190. Per il codice di comportamento previsto dal presente articolo si veda il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'*articolo 55-quater*, comma 1.

Si precisa, altresì, che ciascuna pubblica amministrazione deve definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), un proprio Codice di Comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di matrice ministeriale. Anche le violazioni del Codice di Comportamento della singola Amministrazione sono fonte di responsabilità disciplinare.

Sull'applicazione dei Codici –generale (di matrice ministeriale) e settoriale (elaborato dalla singola amministrazione)- devono vigilare i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

Il Codice di Comportamento è ricompreso nel Codice Disciplinare.

3.- Le sanzioni disciplinari.

Secondo principi generali, costituiscono presupposti essenziali del corretto esercizio del potere disciplinare la predisposizione e la pubblicazione ⁶ del Codice Disciplinare al fine di assicurare la preventiva conoscibilità delle sanzioni e delle infrazioni rilevanti.

Le sanzioni possono avere carattere conservativo o anche estintivo del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Le sanzioni irrogabili al personale del **comparto, secondo la gravità dell'infrazione**, sono le seguenti⁷:

- ✓ rimprovero verbale;
- ✓ rimprovero scritto (censura);
- ✓ multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- ✓ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 (dieci) giorni;
- ✓ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 (undici) giorni fino ad un massimo di 6 (sei) mesi;
- ✓ licenziamento con preavviso;
- ✓ licenziamento senza preavviso.

⁶ Ai sensi dell'art. 55, comma 2, secondo paragrafo, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione del Codice Disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della/e sede/i di lavoro.

⁷ Art. 29 del CCNL dd. 01.09.1995 così come modificato dall'art. 12 del CCNL dd. 19.04.2004.

Le sanzioni irrogabili al **personale dirigenziale, secondo la gravità dell'infrazione**, previo procedimento disciplinare, sono le seguenti ⁸:

- ✓ censura scritta;
- ✓ sanzione pecuniaria;
- ✓ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 dei Contratti Collettivi di Lavoro dd. 06.05.2010 delle aree dirigenziali medica, medico-veterinaria nonché s.p.t.a.;
- ✓ licenziamento con preavviso;
- ✓ licenziamento senza preavviso.

In ordine alle sanzioni, opera la regola della proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi, valida in via generale per tutte le fattispecie sanzionatorie (penali, amministrative e anche contabili) e codificata, per gli illeciti disciplinari, nell'articolo 2106 del codice civile.

L'art. 2106 cod. civ. pone quale vincolo per la contrattazione collettiva il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alle infrazioni tipizzate.

Secondo il principio di gradualità, la sanzione, per una stessa infrazione, è prima più tenue e diventa poi più grave.

Secondo il principio di proporzionalità, le sanzioni devono essere adeguate in relazione alla gravità dell'infrazione.

Il giudizio di proporzionalità non va fatto in astratto ma in concreto secondo la giurisprudenza, con specifico riferimento a tutte le circostanze concrete, all'intensità dell'elemento intenzionale ed ai moventi.

In particolare, l'art. 13 del C.C.N.L. del personale del comparto sanità dd. 19.04.2004 e gli artt. 8 dei Contratti Collettivi delle due aree dirigenziali del SSN, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., fissano i seguenti **criteri generali per la determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni da applicare in concreto**:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda (anche sotto il profilo del prestigio), 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 dell'ultimo biennio (recidiva), al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

⁸ Cfr. art. 7 dei CC.CC.N.L. dd. 06.05.2010 per la sequenza contrattuale dell'art. 28 del CCNL del personale della dirigenza medico-veterinaria nonché della dirigenza SPTA del servizio sanitario nazionale sottoscritti il 17 ottobre 2008.

Quando il dipendente è 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.

A mente dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al comparto ed alle aree dirigenziali del SSN, le sanzioni, individuabili in ragione delle diverse condotte punibili (doveri violati/inosservati) e **graduabili in relazione ai criteri di cui al precedente punto elenco**, possono essere le seguenti:

tabella comparto

Personale comparto sanità	
Tipologia sanzioni	Condotte punibili
<p style="text-align: center;">dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione</p> <p><i>ex art. 13, comma 4, CCNL dd. 19.4.2004</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell’orario di lavoro; b) condotta, nell’ambiente di lavoro, non conforme 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; 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 del 1970; f) insufficiente rendimento nell’assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro; g) violazione di doveri 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.
<p style="text-align: center;">sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni</p> <p><i>ex art. 13, comma 5, CCNL dd. 19.4.2004</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 dell’art. 13 del C.C.N.L. per il comparto sanità dd. 19.04.2004 e ss.mm., che abbiano comportato l’applicazione del massimo della multa; b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4 dell’art. 13 del C.C.N.L. per il comparto sanità dd. 19.04.2004 e ss.mm.; c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni 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 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata; e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio; f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

	<ul style="list-style-type: none"> g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi; h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi; i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970; l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi</p> <p><i>ex art. 13, comma 6, CCNL dd. 19.4.2004</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 dell'art. 13 del già citato C.C.N.L. dd. 19.04.2004 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità; b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni; c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo; d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente; e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo; f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona; g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti; h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi; i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi</p> <p><i>in proporzione all'entità del risarcimento.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La condanna della pubblica amministrazione 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 di cui all'articolo 54 del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm., comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento. 2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi

<p><i>Art. 55-sexies</i> (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare) <i>del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre 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. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.</p>
<p>licenziamento con preavviso <i>ex art. 13, comma 7, CCNL dd. 19.4.2004</i></p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6 dell'art. 13 del già citato C.C.N.L. dd. 19.04.2004, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a) del richiamato C.C.N.L.;</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) dell'art. 13 del già citato C.C.N.L. dd. 19.04.2004;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3, lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;</p> <p>d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6 dell'art. 13 del già citato C.C.N.L. dd. 19.04.2004;</p> <p>e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;</p> <p>g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.</p>

<p>licenziamento senza preavviso</p> <p><i>ex art. 13, comma 8, CCNL dd. 19.4.2004</i></p>	<p>a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;</p> <p>d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;</p> <p>e) condanna passata in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni; 2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97; <p>f) ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.</p>
<p>Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 dell'art. 13 del CCNL dd. 19.4.2004, sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3 della medesima disposizione, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL dd. 1 settembre 1995 come modificato dal CCNL dd. 19.4.2004, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni (<i>ex art. 13, comma 9, CCNL dd. 19.4.2004</i>).</p>	
<p>Licenziamento disciplinare</p> <p><i>Art. 55-quater (licenziamento disciplinare) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p>

	<p>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.</p> <p>3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.</p>
<p><i>Art. 55-quinquies (false attestazioni o certificazioni) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>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.</p> <p>2. Nei casi di cui al comma 1, 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 accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.</p>

tabella dirigenza

Personale aree dirigenziali del SSN (medica, medico-veterinaria e spta)	
Tipologia sanzioni	Condotte punibili
<p>dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500</p> <p><i>ex art. 8, comma 4, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;</p> <p>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;</p>

	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
<p>La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni</p> <p><i>ex art. 8, comma 5, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>si applica nel caso previsto dall’art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi</p> <p>con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione</p> <p><i>ex art. 8, comma 6, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>nei casi previsti dall’art. 55-sexies, comma 3, e dall’art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001.</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi</p> <p><i>ex art. 8, comma 7, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>nel caso previsto dall’art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001.</p>

<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi in proporzione all'entità del risarcimento.</p> <p><i>Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>1. La condanna della pubblica amministrazione 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 di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.</p> <p>2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre 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.</p> <p>4. 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.</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi</p> <p><i>ex art. 8, comma 8, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>Nel caso di:</p> <p>a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 dell'art.8 del CCNL dd. 6.5.2010 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>

	<p>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</p> <p>g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;</p> <p>k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all’azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7 dell’art.8 del CCNL dd. 6.5.2010;</p> <p>l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;</p> <p>m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</p>
<p>licenziamento con preavviso</p> <p><i>ex art. 8, comma 11, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>a) nelle ipotesi considerate dall’art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), e dall’art.55-septies, comma 4, del D.Lgs.n. 165/2001;</p> <p>b) in caso di recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 dell’art.8 del CCNL dd. 6.5.2010, 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;</p> <p>c) in caso di 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;</p>
<p>licenziamento senza preavviso</p> <p><i>ex art. 8, comma 11, CCNL dd. 6.5.2010</i></p>	<p>a) nelle ipotesi considerate dall’art. 55-quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) e dall’art. 55-quinques, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;</p> <p>b) in caso di 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);</p> <p>c) in caso di condanna, anche non passata in giudicato, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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; ➤ gravi delitti commessi in servizio; ➤ delitti previsti dall’art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

	<p>d) per 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;</p> <p>e) per recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>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.</p>
<p>Le mancanze non espressamente previste nell'art. 8, commi da 4 a 8 e comma 11, del CCNL dd. 6.5.2010, sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1 della medesima disposizione, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 nonché, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti (<i>ex art. 8, comma 12, CCNL dd. 6.5.2010</i>)</p>	
<p>Licenziamento disciplinare</p> <p><i>Art. 55-quater (licenziamento disciplinare) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm..</p> <p>3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.</p>

<p>licenziamento per giusta causa</p> <p><i>Art. 55-quinquies (false attestazioni o certificazioni) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>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.</p> <p>2. Nei casi di cui al comma 1, 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 accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.</p> <p>3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 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 né oggettivamente documentati.</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi</p> <p><i>in proporzione all'entità del risarcimento</i></p> <p>ovvero</p> <p>licenziamento in caso di reiterazione</p> <p><i>Art. 55-septies (controlli sulle assenze) del D.Lgs.n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, del D.Lgs. n. 150/2009</i></p>	<p>1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.</p> <p>2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.</p> <p>3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p> <p>4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.</p> <p>5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.</p> <p>6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</p>

Esempio.

Un dipendente del comparto sanità offende un collega d’ufficio. Il dovere violato è previsto dall’art.28, comma 3, lett. f), del CCNL dd. 01.09.1995 (rif. “*durante l’orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona*”).

Preliminarmente andrà individuata l’Autorità competente per l’attivazione della procedura disciplinare. A tal fine il dirigente della struttura, presso la quale opera il dipendente di cui trattasi, dovrà valutare la condotta punibile tenendo conto delle indicazioni riportate nell’art. 13 del CCNL dd. 19.04.2004 (tipologia di sanzione e entità della stessa). Ipotizzando che nel caso specifico non sussista alcun precedente disciplinare sanzionato nel biennio di riferimento e la condotta tenuta dall’interessato, prima dell’episodio, sia stata irreprensibile, la sanzione irrogabile, all’esito del procedimento disciplinare, potrà essere individuata tra il minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione (sanzioni attribuite alla competenza del dirigente) ed andrà graduata in ragione dei criteri generali previsti dall’art. 13, comma 1, del CCNL dd. 19.04.2004. Gli elementi da valutare, nel caso portato ad esempio, saranno i seguenti:

	<i>ex art. 13, comma 4, CCNL dd. 19.4.2004</i>		<i>ex art. 13, comma 1, CCNL dd. 19.4.2004</i>
Condotta contestabile	Tipologia sanzioni	Condotta punibile	criteri generali per la determinazione concreta dell’entità della sanzione
Offesa ad un collega <i>Violazione dovere previsto dall’art. 28, comma 3, lett. f) del CCNL dd. 01.09.1995</i>	<i>art. 13, comma 4</i> dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione	<i>art. 13, c. 4, lettera b)</i> condotta, nell’ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ intenzionalità del comportamento; ➤ rilevanza della infrazione e dell’inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate; ➤ grado di danno o di pericolo causato all’azienda (anche sotto il profilo del prestigio), a terzi ovvero al disservizio determinatosi; ➤ sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell’ambito dell’ultimo biennio (recidiva);
			Sussistendo due attenuanti (nessun precedente disciplinare e condotta irreprensibile), la sanzione potrà essere tarata sul minimo (rimprovero o censura)

4.- Obbligatorietà dell’azione disciplinare.

La riforma, introdotta con il D.Lgs.n. 150 dd. 27.10.2009, ha affermato l’obbligatorietà dell’azione disciplinare.

L’art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001, rubricato “*responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l’amministrazione e limitazione della responsabilità per l’esercizio*”

dell'azione disciplinare”⁹, così come novellato dal D.Lgs.n. 150/2009, prevede, infatti, che “il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita”.

5.- Soggetti che esercitano la potestà disciplinare.

Il nuovo art. 55-bis del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. prevede due distinte procedure, a seconda della entità della sanzione irrogabile e della qualifica del responsabile della struttura.

Ai sensi della predetta disposizione:

- ✓ “per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2” (comma 1, primo paragrafo, dell'art. 55-bis);
- ✓ “quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4” (comma 1, secondo paragrafo, dell'art. 55-bis);
- ✓ “il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato” (comma 3 dell'art. 55-bis).

La vecchia disciplina prevedeva che il responsabile della struttura potesse irrogare sanzioni solo per le ipotesi illecite meno gravi (rimprovero verbale e censura), attribuendo in tutte le altre ipotesi l'esercizio del potere disciplinare all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari; inoltre, ad eccezione del rimprovero verbale, la disciplina dell'iter procedimentale era strutturata in modo unitario a prescindere dal soggetto che esercitava l'azione.

Nel nuovo sistema, il dirigente responsabile della struttura, presso la quale lavora il dipendente, è competente ad accertare le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Se, invece, il responsabile della struttura non possiede la qualifica dirigenziale, il procedimento si svolge innanzi all'ufficio per i procedimenti disciplinari, anche se con termini dimezzati rispetto a quelli tipici del procedimento ordinariamente espletabile innanzi al medesimo ufficio, riservato alle sanzioni più gravi.

⁹ Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Il riferimento alla qualifica consente di evitare ogni dubbio interpretativo in ordine all’esclusione dalla portata applicativa della norma di tutte quelle posizioni che, seppure caratterizzate da funzioni di responsabilità (si pensi alla reggenza, alle posizioni organizzative), magari anche in via provvisoria (si pensi a situazioni di vacanza del posto o a sospensione temporanea per ferie o malattia), che siano prive di incarico dirigenziale e non accedano conseguentemente all’inquadramento nell’area dirigenziale.

Possono esercitare la potestà disciplinare:

- A. Il **Responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora**, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con una delle seguenti sanzioni: rimprovero verbale, rimprovero scritto (censura), multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione o sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 (dieci) giorni (art. 55-*bis*, comma 1, primo periodo, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.).

Nella circolare prot.n. 8928/GEN.III.3.A dd. 22.02.2010 (reperibile nella sezione del sito aziendale dedicata ai Codici Disciplinari) si precisa che possono/debbono esercitare la potestà disciplinare i dirigenti, di qualunque area, titolari di incarichi di SSD, SC e SO, ovvero, in loro assenza, il dirigente responsabile loro superiore gerarchico.

- B. L’**Ufficio competente per i procedimenti disciplinari** che si attiva su espressa segnalazione del responsabile della struttura presso la quale lavora il dipendente **se la sanzione da applicare è più grave** di quelle riservate alla potestà disciplinare dirigenziale o **se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale** (art. 55-*bis*, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.).

L’Ufficio per l’Attività Disciplinare viene attivato quando il responsabile di struttura, dopo aver svolto una puntuale e tempestiva attività d’indagine, non ravvisi la propria competenza in materia (il fatto è talmente rilevante da poter comportare, qualora accertato, l’irrogazione di una sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni).

Il responsabile di struttura ha l’obbligo di segnalare all’Ufficio per l’Attività Disciplinare i fatti da contestare al dipendente per l’istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all’interessato, **entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla notizia del fatto** (art. 55-*bis*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.).

In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all’accertamento della responsabilità del dirigente tenuto alla comunicazione (Art. 55-*sexies*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.)¹⁰.

¹⁰ Per pronta evidenza si riporta il testo dell’art. 55-*sexies*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.. “*Il mancato esercizio o la decadenza dell’azione disciplinare, 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l’applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell’infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre 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. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo*”.

Nell’ambito dell’Azienda per i Servizi Sanitari n.1-“Triestina”, l’Ufficio per l’Attività Disciplinare è stato individuato, da ultimo, con delibera n. 125 dd. 28.03.2013.

6.- Come viene determinata la gravità dell’illecito disciplinare ai fini della ripartizione delle competenze.

Il procedimento disciplinare inizia con la contestazione degli addebiti ovvero con l’instaurazione del contraddittorio nei confronti del dipendente inquisito.

La contestazione degli addebiti può essere preceduta, tuttavia, da una fase preliminare destinata all’assunzione, da parte del capo struttura, degli elementi di giudizio necessari alle valutazioni in ordine all’opportunità di procedere alla stessa instaurazione del procedimento disciplinare.

La contestazione viene pertanto preceduta da una vera e propria inchiesta disciplinare, caratterizzata dall’assenza del contraddittorio nei confronti del dipendente interessato e finalizzata all’acquisizione degli elementi prodromici alle valutazioni disciplinari.

La segnalazione deve essere effettuata solo ove il responsabile della struttura non ravvisi l’opportunità di procedere alla diretta contestazione delle sanzioni di sua competenza: è pertanto indubbio come il termine di 5 giorni, previsto dall’art. 55-*bis*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm., venga a delimitare temporalmente una vera e propria istruttoria disciplinare del capo struttura, finalizzata all’individuazione, anche se in termini necessariamente generici, della presumibile gravità della violazione e della consequenziale necessità, nelle ipotesi più gravi, di procedere alla segnalazione disciplinare.

Il decreto legislativo più volte richiamato, nella versione rivisitata dal D.Lgs.n. 150 dd. 27.10.2009, ha risolto la questione della natura del termine per la segnalazione prevedendo che, in ipotesi di mancata o tardiva comunicazione, l’Amministrazione darà corso all’accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla stessa.

E’ infatti chiaro come si possa parlare di responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione/deferimento all’U.A.D. che ha omesso o ritardato la segnalazione solo nel caso in cui il termine in questione sia considerato **perentorio**, con consequenziale impossibilità di esercitare, in ipotesi di superamento dello stesso, l’azione disciplinare (rif. art. 55-*bis*, comma 4, e art. 55-*sexies*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.).

Nell’ipotesi in cui l’Amministrazione proceda ai normali controlli interni, non finalizzati all’accertamento di un illecito disciplinare già individuato, si ritiene che non sussista alcun obbligo di concludere l’attività ispettiva nel termine di 5 giorni: in questo caso, infatti, l’indagine non è finalizzata all’instaurazione di uno specifico procedimento disciplinare ma costituisce niente di più che l’esplicazione dei normali poteri di controllo interno del datore di lavoro. Ove poi, durante l’effettuazione dei controlli interni dovessero emergere, con sufficiente specificazione, dei comportamenti disciplinarmente illeciti dei prestatori di lavoro, non potranno non trovare applicazione i termini per le segnalazioni-valutazioni disciplinari previsti dal Codice Disciplinare.

Come viene determinata la gravità dell’illecito disciplinare ai fini della ripartizione delle competenze.

Come già avuto modo di rilevare, non tutte le sanzioni irrogabili, previste dal Codice Disciplinare, sono di competenza del dirigente di struttura.

La seguente tabella, evidenzia le sanzioni irrogabili dal dirigente di struttura, secondo la gravità dell’infrazione:

tipologia	COMPETENZA	
	dirigente	Ufficio per l’Attività Disciplinare
rimprovero verbale Rimprovero scritto (<i>censura</i>)	Competenza dirigente	<i>L’UAD può essere competente alla gestione dei procedimenti per violazioni sanzionabili con siffatte misure solo se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale</i>
multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione		
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 (dieci) giorni ¹¹		
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 (undici) giorni fino ad un massimo di 6 (sei) mesi;	Esclusa la competenza dirigenziale	Competenza UAD
licenziamento con preavviso		
licenziamento senza preavviso		

In ordine alle sanzioni, opera la regola della proporzionalità della misura disciplinare rispetto ai fatti commessi, valida in via generale per tutte le fattispecie sanzionatorie (penali, amministrative e anche contabili) e codificata, per gli illeciti disciplinari, nell’articolo 2106 del codice civile.

L’art. 2106 cod. civ. pone quale vincolo per la contrattazione collettiva il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alle infrazioni tipizzate.

Secondo il principio di gradualità, la sanzione, per una stessa infrazione, è prima più tenue e diventa poi più grave.

Secondo il principio di proporzionalità, le sanzioni devono essere adeguate in relazione alla gravità dell’infrazione.

Il giudizio di proporzionalità non va fatto in astratto ma in concreto, con specifico riferimento a tutte le circostanze verificatesi, all’intensità dell’elemento intenzionale ed ai moventi nonché al grado della colpa.

¹¹ Nel caso di procedimenti disciplinari promuovibili nei confronti della dirigenza, la previsione di cui all’art. 55-bis, comma 1, primo paragrafo, del D.Lgs.n. 165/2001 va coordinata con le disposizioni dell’art. 8 dei Contratti Collettivi di Lavoro dd. 06.05.2010 relativi alle aree dirigenziali medica, medico-veterinaria e s.p.t.a. Inoltre, vedasi al riguardo il successivo paragrafo “11.- Ulteriori ipotesi di responsabilità disciplinare: le nuove infrazioni e sanzioni disciplinari di fonte legale”.

7.- Forme e termini del procedimento disciplinare ¹².

L'art. 55-*bis* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. regola la competenza per l'esercizio della potestà disciplinare e definisce la tempistica e la scansione procedurale per l'attivazione dell'attività accertativa della responsabilità disciplinare e conseguente irrogazione della relativa sanzione.

Procedimenti di competenza del responsabile di struttura.

Il dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di sua competenza (rif. art. 55-*bis*, comma 1, primo periodo, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.) **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**.

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 del termine per l'esercizio della sua difesa (rinvio data audizione).

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 contestazione dell'addebito**.

In caso di differimento superiore a dieci giorni della data di audizione difensiva, 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 predetti termini comporta, per l'Amministrazione, **la decadenza dall'azione disciplinare ovvero**, per il dipendente, **dall'esercizio del diritto di difesa**.

Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di sua competenza, **trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto**, all'Ufficio per l'Attività Disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo. Detta disciplina è oggetto di più ampia semplificazione procedurale: in tal caso non è necessario osservare la rigorosa procedura normata dall'art. 55-*bis* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.

In proposito viene rilevato come l'unico modo per attribuire rilevanza alla sanzione, distinguendola dal semplice rimprovero non disciplinare destinato a non restare nel fascicolo del dipendente, sia procedere alla verbalizzazione dell'infrazione della sanzione.

¹² La procedura disciplinare prevista dall'art. 55-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., nel testo introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs.n. 150 dd. 27.10.2009, viene a sostituire la procedura già regolamentata nei commi 2, 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 29 del CCNL dd. 01.09.1995 e successive modifiche.

Procedimenti di competenza dell’Ufficio per l’Attività Disciplinare (U.A.D.).

La riforma regola minuziosamente l’*iter* del procedimento.

A differenza del vecchio sistema, nel quale la natura perentoria del termine era riconosciuta solo in relazione al termine finale del procedimento (salva l’operatività del principio di immediatezza della contestazione), la riforma prevede vari termini sia endoprocedimentali che di chiusura del procedimento, qualificandoli perentori.

Secondo la disposizione dell’art. 55-bis, commi 2 e 3, del Testo Unico novellato, *“il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, 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. ... 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 contestazione dell’addebito. 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 ... L’ufficio competente per i procedimenti disciplinari ... contesta l’addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l’eventuale sospensione ai sensi dell’articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell’addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 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 dipendente lavora”.*

Con riferimento al procedimento di competenza dell’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, la legge individua i seguenti termini perentori:

- ✓ il termine massimo di quaranta giorni per procedere alla contestazione, con decorrenza dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal superiore non legittimato all’esercizio dell’azione disciplinare ovvero dalla data nella quale l’ufficio ha altrimenti acquisito notizia dei fatti;
- ✓ il termine dilatorio a difesa di almeno venti giorni tra la contestazione e la convocazione dell’incolpato;
- ✓ il termine di conclusione del procedimento di centoventi giorni dalla data della prima acquisizione della notizia dell’infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

Ai termini come sopra individuati vanno aggiunti quelli relativi alle ipotesi procedimento disciplinare che riguardi fatti in relazione ai quali proceda l’Autorità Giudiziaria penale (articolo 55-ter):

- ✓ il termine di decadenza di sei mesi dalla irrevocabilità della pronuncia 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) per proporre da parte del dipendente sanzionato la domanda di riapertura del procedimento disciplinare (articolo 55-ter, comma 2);

- ✓ il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura per la ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare sospeso o concluso prima della definizione del procedimento penale (articolo 55-ter, comma 3);
- ✓ il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione per la riattivazione del procedimento disciplinare nelle ipotesi di sentenza penale irrevocabile di condanna per i reati di cui agli articoli 314, comma 1, 317, 319, 319-ter e 320 del codice penale (peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) e all'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383 (frode da parte di appartenenti alla Guardia di Finanza);
- ✓ il termine unitario di centottanta giorni per la chiusura del procedimento disciplinare ripreso o riaperto, decorrenti dalla ripresa o dalla riapertura, e cioè dal rinnovo della contestazione (articolo 55-ter, comma 4).

Va rilevato infine in ordine ai termini, che il legislatore preclude alla contrattazione collettiva di introdurre nuovi termini, anche se per il *favor laboratoris*.

Le conseguenze del mancato rispetto dei termini previsti dall'articolato sono, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare e, per il dipendente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

L'art. 55-bis del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. precisa, inoltre, i **diritti di difesa**.

La nuova disciplina legale codifica il diritto di accesso del dipendente incolpato agli atti istruttori del procedimento, senza che l'Amministrazione possa opporre la tutela della riservatezza e la conseguente necessità del consenso di terzi eventualmente interessati, fatto salvo quanto normato nell'art. 54-bis del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.¹³.

Totalmente innovativa è la disposizione che regola le ipotesi di grave e oggettivo impedimento del lavoratore all'esercizio della sua difesa. In tal caso, la legge prevede il differimento della data convocazione e degli atti istruttori, previa istanza motivata di rinvio del termine per l'esercizio della difesa da parte dell'incolpato. Tale differimento, se contenuto entro il limite di dieci giorni (venti nel caso di procedimento davanti all'ufficio per i procedimenti disciplinari), non ha effetti sul procedimento mentre, se superiore ai dieci (o venti) giorni e determinato da impedimento del dipendente, comporta la proroga in misura corrispondente del termine per la conclusione del procedimento. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

¹³ Cfr. art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), inserito dall'art. 1, comma 51, della L. 6 novembre 2012, n. 190: “1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni”.

Il comma 5 dell'articolo 55-*bis* stabilisce che ogni comunicazione al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta e, in mancanza, è ammissibile la consegna a mani.

Ancora più semplici sono le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito: in questo caso infatti il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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.

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, è soggetto all'applicazione, da parte dell'Amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

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.

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

8.- La contestazione degli addebiti.

L'obbligatorietà della contestazione degli addebiti al dipendente sottoposto al procedimento disciplinare è oggi prevista dall'art. 55-*bis*, commi 2 e 4, e art. 55-*sexies*, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. In particolare, i commi 2 e 4 dell'art.55-*bis* citato, prevede le competenze del capo struttura o dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ad effettuare la contestazione degli addebiti al dipendente inquisito: contestazione da effettuarsi, per le sanzioni diverse dal rimprovero verbale, mediante tempestiva comunicazione scritta dell'addebito al dipendente.

La contestazione degli addebiti deve essere predisposta in osservanza dei principi di immediatezza, specificità ed immutabilità.

L'omissione della contestazione o l'inosservanza dei tre principi sopra evidenziati comporta l'impossibilità di esercitare la potestà disciplinare, con conseguente nullità-inefficacia della sanzione disciplinare eventualmente inflitta e diretta responsabilità del soggetto inadempiente.

- a) **L'immediatezza della contestazione disciplinare.** Il secondo e quarto comma dell'art. 55-*bis* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. prevede espressamente il requisito della necessaria tempestività della contestazione degli addebiti: il principio è posto a tutela dell'interesse del dipendente a non essere esposto indefinitamente al potere disciplinare dell'Amministrazione ed esclude un possibile uso ricattatorio della fattispecie disciplinare. La tempestività della

contestazione deve essere valutata non in astratto ma, di volta in volta, con riferimento alla particolarità delle infrazioni commesse.

- b) **La specificità della contestazione disciplinare.** La funzione della contestazione degli addebiti è indubbiamente costituita dall'esigenza di circoscrivere i termini della contesa e di garantire la corrispondenza tra il fatto contestato e quello posto a base della sanzione disciplinare, in modo da limitare il potere del datore di lavoro, da garantire la difesa del prestatore di lavoro e da agevolare il successivo controllo del Giudice. In altri termini la contestazione deve rispettare, da un lato, il canone della **specificità** -inteso come precisa individuazione del fatto dedotto nel procedimento disciplinare- e, dall'altro, il canone dell'**immutabilità** -inteso come necessaria corrispondenza tra fatto contestato e fatto posto a base dell'irrogazione della sanzione disciplinare-.
- c) **L'immutabilità della contestazione.** Strettamente legato al principio di specificità (una contestazione generica può infatti essere più facilmente mutata nel tempo) ed al principio dell'immutabilità della contestazione disciplinare, non espressamente contemplato dall'art. 55-*bis* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. ma chiaramente desumibile dai principi generali. La contestazione delimita, infatti, l'oggetto del procedimento disciplinare che non potrà essere mutato in modo tale da determinare un quadro talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa. All'Ente rimane tuttavia la possibilità, in ipotesi di successiva emersione di circostanze del tutto nuove, di procedere ad una nuova contestazione degli addebiti, ovviamente nel termine di decadenza previsto dal testo contrattuale (20 giorni ovvero 40 giorni in ragione della competenza).

9.- Il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Il nuovo art. 53-*ter* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. innova il rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare, prevedendo che 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.

Inoltre, mentre per le infrazioni di **minore gravità non è mai ammessa la sospensione** del procedimento, per le infrazioni di **maggiore gravità, l'ufficio competente**, 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 di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Se, poi, 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 confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Se il procedimento disciplinare si conclude, invece, 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.

Da ultimo, la riforma prevede che, dopo l'articolo 154-bis del D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271, sia inserito un art. 154-ter (Comunicazione della sentenza), a tenore del quale *“la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito”*.

Per quanto concerne le misure cautelari applicabili nelle more degli accertamenti, va detto che la sospensione cautelare non è un provvedimento disciplinare, bensì un provvedimento autonomo, provvisoriamente adottato al fine di tutelare gli interessi della pubblica amministrazione in vista di un futuro possibile licenziamento del dipendente.

La natura cautelare e non disciplinare implica la possibilità che la sospensione sia adottata senza contraddittorio, talora anzi obbligatoriamente (ad es., la condanna penale per reati di tipo mafioso impone la sospensione) ed automaticamente (ad es., la misura custodiale determina la sospensione cautelare d'ufficio).

La disciplina non è completa sul punto, non essendo specificati l'organo competente ad adottare le misure (che si ravvisa nel soggetto competente all'adozione degli atti di gestione del personale), se vi sia un contraddittorio con l'interessato (prospettabile ex art. 4 e 24 Cost.), se le misure debbano essere motivate (come si ritiene almeno per la sospensione facoltativa, mentre per quella obbligatoria la motivazione può limitarsi a richiamare i presupposti normativi di applicazione dell'istituto).

La contrattazione collettiva distingue solitamente una sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, ed una sospensione in correlazione con il processo penale a carico del dipendente.

La legge n. 97 dd. 27.03.2001 ha previsto poi altre misure cautelari, che non si traducono in una sospensione dal servizio, ma nel trasferimento d'ufficio ad ufficio diverso da quello nel quale il dipendente prestava servizio al momento del fatto, nonché nella messa in aspettativa o in disponibilità in via cautelare e temporanea.

10.- Le ipotesi di licenziamento.

La riforma dettata dal D.Lgs. 150 del 2009, nel ristrutturare la materia disciplinare, non incide sulle sanzioni del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, consentendo in tale ambito alla fonte contrattuale di prevedere ipotesi di sanzioni ontologicamente disciplinari.

La riforma interviene in modo rilevante sul licenziamento disciplinare, prevedendo ben sei ipotesi nel nuovo art. 55 *quater*, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm..

A mente di detta disposizione, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di:

- a) 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; le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati. Si punisce così la diagnosi effettuata per telefono o per interposta persona, o comunque, non sufficientemente motivata sul piano tecnico;
- b) 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;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 55-*quater*, “*il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale della p.a., una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norma legislative o regolamentari dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento*”.

La dottrina vi ha ravvisato un'ipotesi di licenziamento obbligatorio, sebbene pur sempre indirettamente condizionato dall'attuazione da parte dell'amministrazione dei sistemi di misurazione della produttività dei dipendenti, mediante le previsioni organizzative interne, essendo obbligatorio fondare il recesso sugli esiti del sistema di valutazione ed essendo esclusi altri parametri: ne deriva che la mancanza di un sistema di valutazione o anche la carenza nel sistema, formalmente presente, di strumenti di misurazione conformi alle indicazioni della norma e oggettivamente in grado di evidenziare il grado di produttività, l'adozione del licenziamento disciplinare apparirebbe discutibile, sul piano della legittimità.

La norma, peraltro, richiede in via aggiuntiva la violazione degli standard previsti da norme legislative o regolamentari, norme del contratto collettivo o individuale, atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza e/o codici di comportamento.

11.- Ulteriori ipotesi di responsabilità disciplinare: le nuove infrazioni e sanzioni disciplinari di fonte legale.

In linea generale, l’esercizio del potere disciplinare è autonomo rispetto alla pretesa risarcitoria dell’Amministrazione nei confronti del dipendente, ove il fatto del dipendente costituisca sia un illecito disciplinare che un illecito civile, avendo cagionato un danno all’Ente.

Le due categorie di illiceità sono, come noto, indipendenti, ed un fatto illecito può essere tale sotto il profilo disciplinare ma non anche sotto quello civile, o viceversa, o può rilevare sotto entrambi i profili. Ne deriva che le forme di tutela dell’Amministrazione sono indipendenti e cumulabili tra loro (a nulla rilevando, eventualmente, che la sanzione disciplinare sia pecuniaria, avendo questa natura di sanzione disciplinare e non di risarcimento del danno).

L’azione risarcitoria è di regola perciò svincolata dalla procedura disciplinare e dai relativi termini, ed è soggetta al solo termine prescrizione generale in materia (quinquennale): la giurisprudenza ha peraltro ammesso che la contrattazione collettiva possa prevedere l’estensione dei termini e della procedura disciplinare anche all’azione risarcitoria, aumentando in tal modo le garanzie del dipendente (Cass. 21 marzo 2002, n. 4083).

Dalla condotta disciplinarmente rilevante del dipendente possono derivare danni alla Pubblica Amministrazione datrice di lavoro, e non solo per gli aspetti patrimoniali di cui la stessa sia chiamata a rispondere ex art. 2049 cod. civ., ma anche in sé per i danni all’immagine dell’amministrazione medesima (il principio è consolidato nella giurisprudenza della Corte dei Conti, che ha affermato la responsabilità del dipendente anche per tali danni: tra le altre, Corte dei Conti, sez. giur. I Centr. App., sentenza 24 ottobre 2002, n.366/2002/A).

Il primo comma del nuovo art. 55-*sexies* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm., introdotto dalla riforma, dispone che la condanna della Pubblica Amministrazione 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, *“comporta l’applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l’applicazione di un’altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all’entità del risarcimento”*.

Nella fattispecie di cui all’art. 55-*sexies*, dunque, la violazioni degli standard previsti dai parametri sopra detti opera a prescindere dallo scarso rendimento (che è sanzionabile, come si è visto nel paragrafo che precede, con il recesso) e dà luogo all’applicazione della sanzione nuova della sospensione dal servizio (con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi) in proporzione all’entità del risarcimento, e (a differenza della fattispecie di licenziamento per scarso rendimento biennale) anche in relazione ad una singola violazione.

Il comma 2 dell’articolo 55-*sexies* estende ulteriormente le responsabilità del dipendente scarsamente diligente per il caso in cui il dipendente non causi una condanna dell’Amministrazione al risarcimento del danno ma cagioni comunque un “grave” danno al normale funzionalità dell’ufficio di appartenenza: in tal caso, si prevede la collocazione in disponibilità, ove il procedimento evidenzi effettivamente la responsabilità dell’interessato e l’applicazione nei confronti del dipendente delle disposizioni di cui all’articolo 33, comma 8, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.

Dispone la norma che, fuori dei casi previsti nel primo comma, “*il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell’ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall’amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all’esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità (si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all’articolo 33, comma 8, e all’articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4, D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.)*.”

Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l’eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.”

Si tratta di nuove previsioni piuttosto rigorose e di dubbia legittimità, in considerazione della previsione dell’applicazione di una sanzione esclusiva in modo pedissequo, senza possibilità apparente di graduazione della sanzione al fatto: in altre parole, la norma prevede una sorta di meccanismo espulsivo automatico conseguente all’accertamento dell’evento oggettivo descritto.

In conclusione, accanto alle sanzioni disciplinari fino ad ora previste dalla contrattazione collettiva (rimprovero verbale, censura, multa fino a quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), il legislatore ha introdotto **altre quattro tipologie di sanzioni conservative** e cioè:

- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell’illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di undici giorni (articolo 55-bis, comma 7);
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all’entità del risarcimento (articolo 55-sexies, comma 1);
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell’infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi, per il solo personale avente qualifica dirigenziale (articolo 55-sexies, comma 3);
- la messa in disponibilità (articolo 55-sexies, comma 2).

Dalla rilevata molteplicità delle tipologie sanzionatorie possono discendere concrete difficoltà applicative, come rilevato prontamente dalla dottrina: la previsione di tipologie di sanzioni che sono “a cavallo” della linea di confine rilevante ai fini della competenza dell’organo procedente determina l’impossibilità di una predeterminazione quantitativa della misura della sospensione che la riconduca in uno degli ambiti di competenza, determinazione invece possibile solo all’esito degli accertamenti istruttori e delle necessarie valutazioni sulla gradualità e proporzionalità della sanzione da applicare.

Le difficoltà, come sopra anticipato, riguardano non solo il problema dell’individuazione dell’organo competente, ma anche quello, al primo collegato, del tipo di procedimento disciplinare da seguire e dei termini del procedimento da rispettare, variando questi in relazione all’organo procedente.

Da ciò la proposta, avanzata dalla dottrina, di una considerazione delle sanzioni predette, al fine della soluzione degli indicati problemi, nella loro misura massima edittale, che vale a radicare in tal modo la competenza e i relativi termini del procedimento sin dall’origine in capo al soggetto (Ufficio per i Procedimenti Disciplinari) individuato per le sanzioni più gravi, a prescindere dalla successiva eventuale quantificazione della sanzione in misura inferiore alla soglia dei dieci giorni di sospensione, ovvero dalla applicazione di una sanzione di specie diversa e meno grave.

In base a tale ragionamento, pertanto, tutte le tipologie di sanzioni conservative legali sopra elencate, in quanto tutte superiori nella misura edittale massima a dieci giorni di sospensione, ovvero di specie diversa (collocamento in disponibilità) sono di competenza dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il relativo procedimento è da ricondursi alle modalità di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

12.- Irrilevanza del trasferimento del dipendente o della cessazione del rapporto sul procedimento disciplinare.

L'art. 55-bis, comma 8, del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. stabilisce che *“in caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato e concluso o la sanzione applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento”*.

Anche qui si è in presenza di una norma peculiare, con la quale si intende perseguire la condotta anche se cambia il datore di lavoro, onerando quest'ultimo dello svolgimento di un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente che non ha commesso alcuna infrazione nei suoi confronti.

Altrettanto originale la previsione dell'art. 55-bis, comma 9, secondo la quale *“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”*.

13.- Impugnazione delle sanzioni.

La riforma del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm. ha disposto, con norma immediatamente operativa ai sensi della disciplina transitoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di disciplina con il divieto espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva.

Pertanto, all'esito della riforma, le sanzioni disciplinari potranno essere impugnate solo innanzi al Giudice del Lavoro.

14.- Il controllo delle assenze.

I nuovi artt. 55-*septies* e 55-*octies* del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm. prevedono l’obbligo di attestazione della patologia che comporti un’assenza protratta per più di dieci giorni -oppure, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell’anno solare- solo mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all’Istituto nazionale della previdenza sociale (l’inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica costituisce illecito disciplinare).

Resta fermo dunque anche nel nuovo sistema il principio (già affermato dalla delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14 giugno 2007) della necessità dell’indicazione sul certificato di malattia che giunge al datore di lavoro della sola prognosi e non anche della diagnosi.

L’Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative; qualora in sede di controllo o comunque si accerti che la patologia si traduca in una inidoneità psicofisica permanente al servizio l’Amministrazione Pubblica può risolvere il rapporto di lavoro (cfr. circolare n. 7 del 12 novembre 2009 del Dipartimento Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri).

In ordine al controllo della malattia, rimane immutata la disciplina sostanziale già introdotta con l’art. 71, comma 3, del D.L. n. 112/2008, conv. in legge n. 133 del 2008 (il quale viene contestualmente abrogato dall’art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009). Si ribadisce pertanto che la legge ha voluto prevedere per le Amministrazioni un dovere generale di richiedere la visita fiscale, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno (salvo casi eccezionali dovuti a carico di lavoro particolare o urgenze della giornata), ma che ha tenuto conto anche della possibilità che ricorrano particolari situazioni, che giustificano un certo margine di flessibilità nel disporre il controllo valutandone altresì l’effettiva utilità. Ad esempio, nel caso di imputazione a malattia dell’assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici, l’Amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente, deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. Infatti, il tentativo di effettuare l’accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l’Amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.

La riforma fa poi rinvio ad un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione per determinare le fasce orarie di reperibilità entro le quali debbono essere effettuate le visite di controllo.

In proposito, la materia è stata oggetto di successivi interventi normativi. Infatti, l’originario comma 3 dell’art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, prevedeva che “(...) le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi”. Con questa disposizione veniva superata la disciplina dei CCNL di comparto delle fasce di reperibilità che individuava un regime orario più ridotto di quattro ore al giorno (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19). Successivamente, l’art.17, comma 23, lett. c), del D.L. n. 78/2009, convertito, con modificazioni, in L. n. 102/2009, ha

abrogato la menzionata disposizione. Ciò ha comportato la necessità di far riferimento alle fasce già individuate in precedenza con la disciplina contrattuale, le quali pertanto sono da ritenersi vincolanti sino a quando non entrerà in vigore la regolamentazione che sarà contenuta nel decreto ministeriale. Pertanto, le fasce allo stato da osservare per l’effettuazione delle visite fiscali sono le seguenti: dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

È stata quindi introdotta (risolvendo vecchie questioni giurisprudenziali relative all’applicazione al caso delle norme della truffa aggravata o del falso in atto pubblico) una nuova fattispecie penale specifica a carico del 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; la stessa pena della reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 400 a 1.600 euro si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto (art. 55 *quinquies*, comma 1, T.U.).

La fattispecie ricorre dunque anche quando l’entità dell’assenza fraudolenta del dipendente non sarebbe idonea ad integrare il documento patrimoniale richiesto dalla diversa fattispecie di truffa, oggi non più applicabile.

Con riferimento al medico, viene sanzionato anche il rilascio di certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati, e si prevede altresì la sanzione della destituzione del medico dipendente pubblico (che andrebbe però interpretata alla luce del divieto di automatismi, e quindi sarebbe applicabile solo all’esito di un regolare e tempestivo procedimento disciplinare).

Infine, va ricordato che il lavoratore responsabile del reato di falsa attestazione della presenza in servizio, *“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 accertata la mancata prestazione, nonché il danno all’immagine subiti dall’amministrazione”* (art. 55 *quinquies*, comma 2, T.U.).

Nel contesto più generale della responsabilizzazione dei dirigenti, obiettivo perseguito con l’approvazione della riforma contenuta nel D.Lgs. n. 150/2009, l’art. 55-*septies* del T.U., introdotto dalla riforma, al comma 6 prevede che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e il dirigente eventualmente preposto alla gestione del personale, secondo le rispettive competenze, curano l’osservanza delle disposizioni relative alle assenze per malattia, al fine di *“prevenire o contrastare, nell’interesse della funzionalità dell’ufficio, le condotte assenteistiche”*.

Per il caso di inadempimento colposo rispetto a questo dovere di vigilanza la legge prevede la possibilità, nel rispetto del contraddittorio, di comminare una sanzione a carico del dirigente consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato (art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, secondo il quale *“al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall’amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all’articolo 13 del decreto legislativo di 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, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all’ottanta per cento.”*).

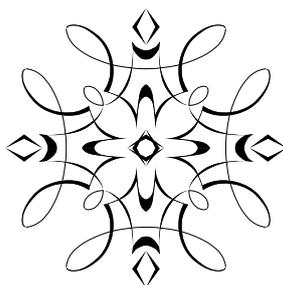
A questa si possono aggiungere anche le sanzioni previste per il mancato esercizio o la decadenza dell’azione disciplinare per omissioni del dirigente di cui all’art. 55-*sexies*, comma 3, T.U., consistenti nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di un ammontare variabile a seconda della gravità del fatto e nella mancata attribuzione della retribuzione di risultato in proporzione alla durata della sospensione dal servizio, secondo quanto si è già sopra riferito.

A

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Procedimento di competenza del dirigente

da promuovere nei confronti del personale di comparto



Versione 2015

**PROCEDURA DISCIPLINARE A CURA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DI STRUTTURA
(SO, SC, SSD)
da promuovere nei confronti del personale di comparto**

art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed art. 29 CCNL dd. 01.09.1995

Sono di competenza del dirigente le infrazioni sanzionabili con:

- a) **rimprovero verbale**;
- b) **rimprovero scritto (censura)**;
- c) **multa** di importo variabile **fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione**;
- d) **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione fino a 10 gg.

Di seguito si riportano le regole procedurali da osservare:

Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha **notizia di comportamenti punibili** con taluna delle sanzioni disciplinari sopra indicate, **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.**

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 del termine per l'esercizio della sua difesa.

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 contestazione dell'addebito**. 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 comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.**

Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle sopra riportate, **trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per l'Attività Disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato.**

Ogni comunicazione 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**. 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.**

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

Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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.

Schema – sintesi

Per infrazioni di competenza, Il dirigente, venuto a conoscenza di un fatto disciplinarmente rilevante (c.d. **fase conoscitiva** ¹⁴), deve:

1. istruire tempestivamente la pratica, raccogliendo tutti gli elementi utili a valutare e a collocare in una delle previsioni contrattuali l’inosservanza adottata. Detta attività istruttoria è finalizzata all’individuazione della presumibile gravità della violazione e della consequenziale necessità, nelle ipotesi più gravi, di procedere alla segnalazione all’Ufficio per l’Attività Disciplinare (UAD) dei fatti da contestare al dipendente (c.d. **fase istruttoria** ¹⁵). Detta inchiesta disciplinare viene caratterizzata, di norma, dall’assenza del contraddittorio nei confronti del dipendente interessato;
2. se non ravvisa la propria competenza in materia (se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle sopra riportate), entro 5 giorni dalla notizia del fatto ¹⁶, deve segnalare all’Ufficio per l’Attività Disciplinare i fatti da contestare al dipendente, allegando tutta la documentazione istruttoria acquisita (**c.d. fase di segnalazione**), dando contestuale comunicazione all’interessato dell’avvenuta attivazione dell’Ufficio per l’Attività Disciplinare (*la stessa nota redatta per l’Ufficio per le Attività Disciplinari può essere destinata per conoscenza al dipendente*);
3. contestare al dipendente, per iscritto, (mediante consegna a mano con cedola di notifica, trasmissione posta elettronica certificata ovvero con raccomandata A.R.), l’addebito. La notifica deve avvenire entro 20 giorni dalla data in cui si ha notizia dell’infrazione ¹⁷. La contestazione deve contenere la descrizione del fatto, il riferimento degli elementi probatori su cui si basa (comunicazioni interne o di terzi, cartellini mensili, omesso invio delle certificazioni di malattia, etc.) e la convocazione per l’audizione nel corso della quale il dipendente potrà essere sentito a sua difesa. E’ opportuno (non necessario) che copia della contestazione venga inviata contestualmente all’Ufficio per le Attività Disciplinari dell’A.A.S.n.1-“Triestina” (c.d. **fase della contestazione**);
4. la contestazione degli addebiti deve essere circostanziata e deve contenere, a pena di nullità:
 - l’indicazione del dipendente;
 - la descrizione puntuale del fatto rilevante ai fini disciplinari (luogo, giorno, ora, circostanze, testimoni, danno arrecato, norma violata, eventuale recidiva, etc.);
 - l’indicazione dell’Ufficio presso il quale il dipendente può prendere visione della documentazione agli atti;
 - l’indicazione del periodo entro il quale il dipendente può presentarsi innanzi all’autorità procedente per esporre gli argomenti a difesa, tenendo presente il termine di preavviso richiamato al successivo p.to 6;
 - la facoltà di farsi assistere durante l’audizione da un procuratore o da un rappresentante sindacale;
5. il dipendente può chiedere, in caso di grave ed oggettivo impedimento, un rinvio (il differimento può essere richiesto una sola volta). Il dipendente che non intende presentarsi può inviare una

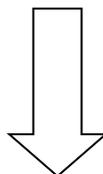
¹⁴ Si tratta della c.d. fase conoscitiva: detta fase si apre quando c’è il riscontro diretto di una mancanza, la segnalazione di un’infrazione da parte di terzi dipendenti od estranei all’Amministrazione, ovvero la conoscenza della violazione disciplinare attraverso mezzi di informazione.

¹⁵ Per chi esercita la potestà disciplinare c’è l’obbligo di verifica ed indagine, di acquisizione degli elementi probatori e documentali e di verbalizzazione.

¹⁶ La violazione del termine indicato comporta, per l’Amministrazione, la decadenza dall’azione disciplinare. In tal caso l’Amministrazione dovrà dare corso all’accertamento della responsabilità del dirigente tenuto alla segnalazione.

¹⁷ La violazione del termine indicato comporta, per l’Amministrazione, la decadenza dall’azione disciplinare. In tal caso l’Amministrazione dovrà dare corso all’accertamento della responsabilità del dirigente tenuto alla segnalazione.

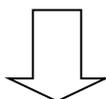
- memoria scritta. Nel caso in cui non si sia presentato o non abbia inviato alcuna nota si procede in contumacia;
6. la convocazione deve avvenire con un preavviso di 10 giorni. Durante l'audizione il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale e ha diritto all'accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento (c.d. **fase della difesa**);
 7. se dall'audizione risultassero necessarie ulteriori attività istruttorie queste devono essere espletate, qualora possibile, in contraddittorio con il dipendente o comunque garantendo il contraddittorio (nel caso l'attività istruttoria venisse svolta in assenza dell'interessato, la documentazione acquisita e/o i verbali dovranno comunque essere resi accessibili all'interessato). Le audizioni devono essere verbalizzate numerando progressivamente i verbali;
 8. fissata la seduta finale (che potrebbe anche coincidere con la data dell'audizione se non risultasse necessario svolgere ulteriore attività istruttoria), si redigerà un verbale dal quale emergerà la definitiva decisione. Il verbale andrà letto al dipendente. La decisione, adeguatamente motivata, potrà contenere l'applicazione di una sanzione disciplinare o l'archiviazione del procedimento (c.d. **fase decisionale**);
 9. il procedimento non può avere una durata complessiva superiore ai 60 giorni (*i 60 gg. partono dalla data della contestazione dell'addebito*), salvo proroga per impedimento del dipendente (*solo se superiore a 10 gg.*);
 10. a chiusura del procedimento il Dirigente dovrà tempestivamente comunicare la sanzione alla S.C. Ge.Va.P., per gli adempimenti di competenza, ed all'Ufficio per l'Attività Disciplinare (c.d. **fase notiziatoria**). Copia della documentazione potrà essere inviata all'Ufficio per le Attività Disciplinari dell'A.A.S.n.1-“Triestina” per opportuna conoscenza.



Entro 5 gg.
dalla notizia del fatto (infrazione) il responsabile della struttura deve valutare la gravità dell'infrazione al fine di accertare la competenza disciplinare (*)

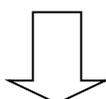
Infrazioni di minore gravità	Infrazioni di maggiore gravità
<i>Sanzionabili con le seguenti misure:</i>	
Dalla censura alla sospensione fino a 10 gg. (**)	Da sospensione per più di 10 gg. al licenziamento
Competenza del dirigente responsabile di struttura	Competenza dell'Ufficio per l'Attività Disciplinare

Senza indugio e comunque entro 20 gg. dal fatto

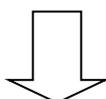


CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI
e
convocazione per audizione difensiva

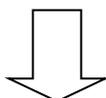
la seduta per l'audizione va fissata con **almeno 10 gg. di preavviso**



per grave ed oggettivo impedimento l'audizione può essere rinviata (***)



eventuale ulteriore attività istruttoria



conclusione

irrogazione della sanzione
ovvero
archiviazione

durata del procedimento
massimo 60 gg.
prorogabili in misura
corrispondente al differimento
se superiore a 10 gg. (*)**

(*) Se la competenza è dell'UAD (perché il responsabile non è dirigente o perché l'infrazione è grave), il responsabile deve trasmettere gli atti all'UAD, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

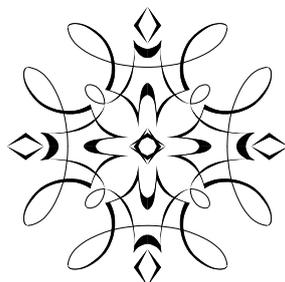
(**) Nel caso di infrazione punibile con il rimprovero verbale, il dirigente può procedere senza l'osservanza della tempistica rappresentata nello schema. Il richiamo andrà comunque formalizzato con nota o con verbale.

B

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Procedimento di competenza del dirigente

**da promuovere nei confronti del personale dirigente
medico, medico-veterinario, sanitario,
professionale, tecnico e amministrativo**



Versione 2015

**PROCEDURA DISCIPLINARE A CURA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DI STRUTTURA
(SO, SC, SSD)
da promuovere nei confronti del personale dirigente medico, medico-veterinario, sanitario
professionale, tecnico ed amministrativo**

art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., artt. 7 e 12 del CCNL dd. 06.05.2010

Sono di competenza del dirigente le infrazioni sanzionabili con:

- a) **censura scritta;**
- b) **sanzione pecuniaria**
- c) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione secondo le previsioni dell'art. 8 del CCNL dd. 06.05.2010 e comunque fino a 10 gg.;**

Di seguito si riportano le regole procedurali da osservare:

Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha **notizia di comportamenti punibili** con taluna delle sanzioni disciplinari sopra indicate, **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.**

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 del termine per l'esercizio della sua difesa.

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 contestazione dell'addebito.** 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 comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.**

Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle sopra riportate, **trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per l'Attività Disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato.**

Ogni comunicazione 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.** 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.**

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

Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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.

Procedura conciliativa ai fini della determinazione concordata della sanzione (ex art. 12 del CCNL dd. 06.05.2010).

L'autorità disciplinare competente ed il dirigente sottoposto all'accertamento disciplinare, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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.

L'autorità disciplinare competente (UAD ovvero dirigente responsabile della struttura) può proporre al dirigente sottoposto ad accertamento disciplinare l'attivazione della **procedura conciliativa, 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 (**tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano**).

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 **cinque giorni successivi alla audizione** comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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 (**tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano**).

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.

Se la proposta è 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.

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**.

In caso di esito negativo, riportato in apposito verbale, 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.

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.

Schema – sintesi

Per infrazioni di competenza, il dirigente, venuto a conoscenza di un fatto disciplinarmente rilevante (c.d. **fase conoscitiva** ¹⁸), deve:

1. istruire tempestivamente la pratica, raccogliendo tutti gli elementi utili a valutare e a collocare in una delle previsioni contrattuali l’inosservanza adottata. Detta attività istruttoria è finalizzata all’individuazione della presumibile gravità della violazione e della consequenziale necessità, nelle ipotesi più gravi, di procedere alla segnalazione all’Ufficio per l’Attività Disciplinare (UAD) dei fatti da contestare al dipendente (c.d. **fase istruttoria** ¹⁹). Detta inchiesta disciplinare viene caratterizzata, di norma, dall’assenza del contraddittorio nei confronti del dipendente interessato;
2. se non ravvisa la propria competenza in materia (se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle sopra riportate), entro 5 giorni dalla notizia del fatto ²⁰, deve segnalare all’Ufficio per l’Attività Disciplinare i fatti da contestare al dipendente, allegando tutta la documentazione istruttoria acquisita (c.d. **fase di segnalazione**), dando contestuale comunicazione all’interessato dell’avvenuta attivazione dell’Ufficio per l’Attività Disciplinare (*la stessa nota redatta per l’Ufficio per le Attività Disciplinari può essere destinata per conoscenza al dipendente*);
3. contestare al dipendente, per iscritto, (mediante consegna a mano con cedola di notifica, trasmissione posta elettronica certificata ovvero con raccomandata A.R.), l’addebito. La notifica deve avvenire entro 20 giorni dalla data in cui si ha notizia dell’infrazione ²¹. La contestazione deve contenere la descrizione del fatto, il riferimento degli elementi probatori su cui si basa (comunicazioni interne o di terzi, cartellini mensili, omesso invio delle certificazioni di malattia, etc.) e la convocazione per l’audizione nella quale il dipendente potrà essere sentito a sua difesa. E’ opportuno (non necessario) che copia della contestazione venga inviata contestualmente all’Ufficio per le Attività Disciplinari dell’A.A.S.n.1-“Triestina” (c.d. **fase della contestazione**);
4. la contestazione degli addebiti deve essere circostanziata e deve contenere, a pena di nullità:
 - l’indicazione del dipendente;
 - la descrizione puntuale del fatto rilevante ai fini disciplinari (luogo, giorno, ora, circostanze, testimoni, danno arrecato, norma violata, eventuale recidiva, etc.);
 - l’indicazione dell’Ufficio presso il quale il dipendente può prendere visione della documentazione agli atti;
 - l’indicazione del periodo entro il quale il dipendente può presentarsi innanzi all’autorità procedente per esporre gli argomenti a difesa, tenendo presente il termine di preavviso richiamato al successivo p.to 6;
 - la facoltà di farsi assistere durante l’audizione da un procuratore o da un rappresentante sindacale;
5. il dipendente può chiedere, in caso di grave ed oggettivo impedimento, un rinvio (il differimento può essere richiesto una sola volta). Il dipendente che non intende presentarsi può inviare una memoria

¹⁸ Si tratta della c.d. fase conoscitiva: detta fase si apre quando c’è il riscontro diretto di una mancanza, la segnalazione di un’infrazione da parte di terzi dipendenti od estranei all’Amministrazione, ovvero la conoscenza della violazione disciplinare attraverso mezzi di informazione.

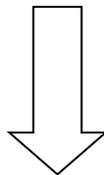
¹⁹ Per chi esercita la potestà disciplinare c’è l’obbligo di verifica ed indagine, di acquisizione degli elementi probatori e documentali e di verbalizzazione.

²⁰ La violazione del termine indicato comporta, per l’amministrazione, la decadenza dall’azione disciplinare. In tal caso l’Amministrazione dovrà dare corso all’accertamento della responsabilità del dirigente tenuto alla segnalazione.

²¹ La violazione del termine indicato comporta, per l’amministrazione, la decadenza dall’azione disciplinare. In tal caso l’Amministrazione dovrà dare corso all’accertamento della responsabilità del dirigente tenuto alla segnalazione.

- scritta. Nel caso in cui non si sia presentato o non abbia inviato alcuna nota si procede in contumacia;
6. la convocazione deve avvenire con un preavviso di 10 giorni. Durante l'audizione il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale e ha diritto all'accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento (c.d. **fase della difesa**);
 7. se dall'audizione risultassero necessarie ulteriori attività istruttorie queste devono essere espletate, qualora possibile, in contraddittorio con il dipendente o comunque garantendo il contraddittorio (nel caso l'attività istruttoria venisse svolta in assenza dell'interessato, la documentazione acquisita e/o i verbali dovranno comunque essere resi accessibili all'interessato). Le audizioni devono essere verbalizzate numerando progressivamente i verbali;
 8. **Procedura conciliativa ai fini della determinazione concordata della sanzione** (ex art. 12 del CCNL dd. 06.05.2010): se l'infrazione per cui si procede presuppone l'irrogazione di una sanzione conservativa (meno grave del licenziamento, con o senza preavviso), l'autorità disciplinare competente (dirigente responsabile struttura) ed il dirigente sottoposto all'accertamento disciplinare, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione da applicare nel caso specifico. In tal caso la procedura da seguire è la seguente (c.d. **fase conciliativa**):
 - ❖ l'autorità disciplinare competente (dirigente responsabile della struttura) può proporre al dirigente sottoposto ad accertamento disciplinare l'attivazione della **procedura conciliativa, 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 e ss.mm.;
 - ❖ dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.. La proposta e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte **tramite posta elettronica certificata**, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, **ovvero tramite consegna a mano**;
 - ❖ la proposta di attivazione della conciliazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e l'indicazione della misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di **cinque giorni successivi alla audizione** comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa;
 - ❖ la disponibilità della controparte ad **accettare la procedura conciliativa** deve essere comunicata, **entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, tramite posta elettronica certificata**, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, **ovvero tramite consegna a mano**;
 - ❖ 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.
 - ❖ Se la proposta è accettata, l'autorità disciplinare competente (dirigente responsabile della struttura) **convoca nei tre giorni successivi il dirigente** sottoposto ad accertamento disciplinare, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato;
 - ❖ 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**;
 - ❖ in caso di esito negativo, riportato in apposito verbale, 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;

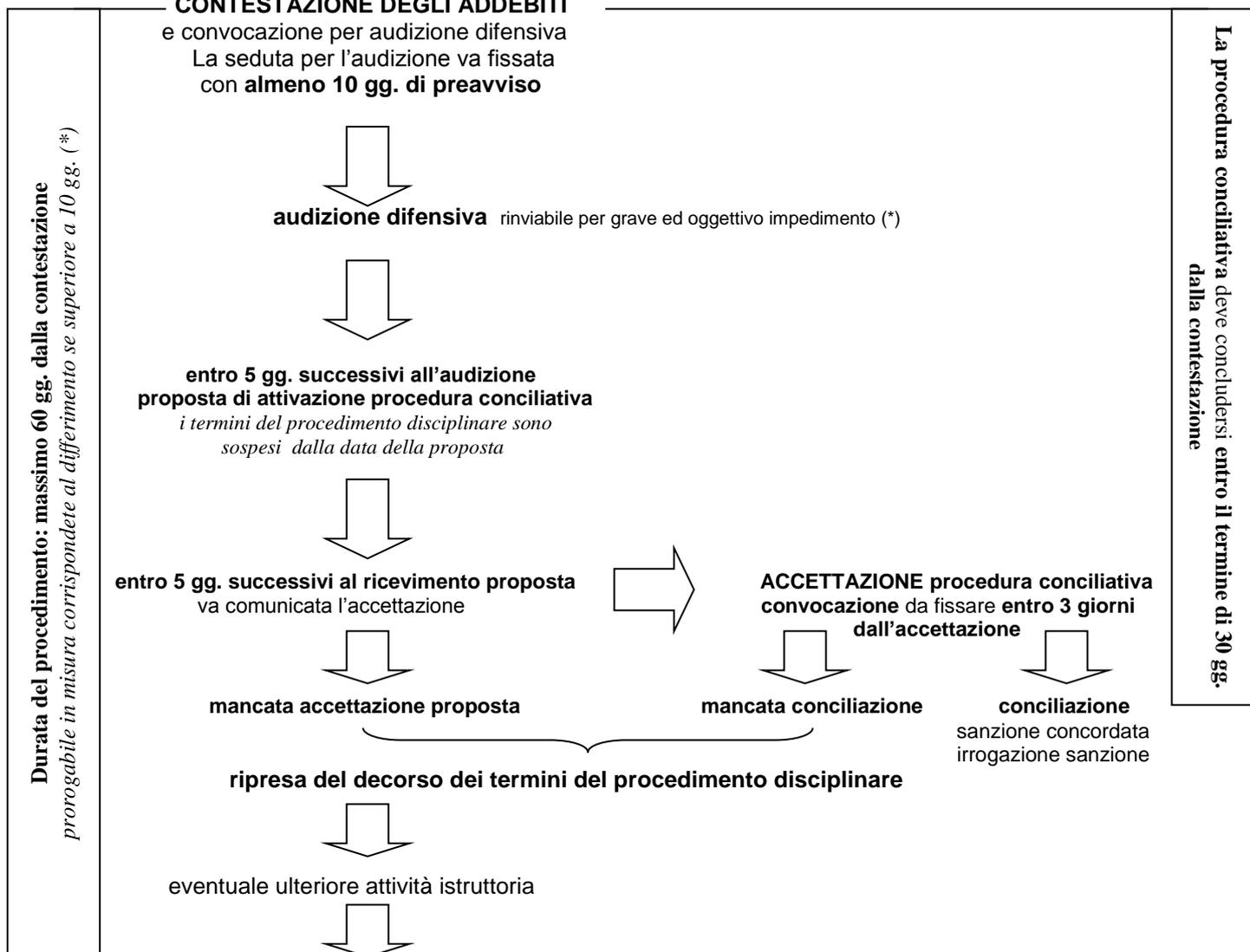
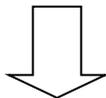
- ❖ in ogni caso la **procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione** e comunque prima dell’irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.
9. fissata la seduta finale (che potrebbe anche coincidere con la data dell’audizione se non risultasse necessario svolgere ulteriore attività istruttoria), si redigerà un verbale dal quale emergerà la definitiva decisione. Il verbale andrà letto al dipendente. La decisione, adeguatamente motivata, potrà contenere l’applicazione di una sanzione disciplinare o l’archiviazione del procedimento (c.d. **fase decisionale**);
 10. il procedimento non può avere una durata complessiva superiore ai 60 giorni (*i 60 gg. partono dalla data della contestazione dell’addebito*), salvo proroga per impedimento del dipendente (*solo se superiore a 10 gg.*);
 11. a chiusura del procedimento il Dirigente dovrà tempestivamente comunicare la sanzione alla S.C. Ge.Va.P., per gli adempimenti di competenza, ed all’Ufficio per l’Attività Disciplinare (c.d. **fase notiziatoria**). Copia della documentazione potrà essere inviata Ufficio per le Attività Disciplinari dell’A.A.S.n.1-“Triestina” per opportuna conoscenza .



Entro 5 gg.
dalla notizia del fatto (infrazione) il responsabile della struttura deve valutare la gravità dell’infrazione al fine di accertare la competenza disciplinare (*)

Infrazioni di minore gravità	Infrazioni di maggiore gravità
<i>Sanzionabili con le seguenti misure:</i>	
Dalla censura alla sospensione fino a 10 gg.	Da sospensione per più di 10 gg. al licenziamento
<i>Competenza del dirigente responsabile di struttura</i>	<i>Competenza dell’Ufficio per l’Attività Disciplinare</i>

Senza indugio e comunque entro 20 gg. dal fatto



CONCLUSIONE: irrogazione sanzione ovvero archiviazione