

URP



Sede legale: Via G. Cusmano, 24 - 90141
PALERMO
C.F. e P. I.V.A.: 05841760829
DIREZIONE GENERALE

Data 09 DIC. 2009

Prot 3273/DG

| | | |
|----------------------------------------------|---------------------|---|
| A. S. P. - PALERMO | | |
| U. R. P. - Ufficio Relazioni con il Pubblico | | |
| ★ | 15 DIC. 2009 | ★ |
| Prot. n. <u>3273/URP</u> | | |

Ai Direttori dei Dipartimenti Sanitari e Amministrativi

Ai Direttori FFIIOO dei PP OO

Ai Direttori dei Distretti Sanitari

Ai Responsabili degli UFFICI in Staff alla Direzione Aziendale

Alle OOSS Aziendali della Dirigenza e del Comparto

e p.c

Loro sede

OGGETTO: disposizioni in materia disciplinare conseguenti al Decreto legislativo n° 150 del 27.10.2009.

Il 31 ottobre 2009 è stato pubblicato sulla GURI, il Decreto legislativo 27.10.2009 n° 150 che reca norme 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.

Ai sensi dell'art 10 delle disposizioni di attuazione del CC il citato provvedimento diviene obbligatorio nel decimo quinto giorno successivo a quello della sua pubblicazione (15 novembre 2009)

Il Decreto Legislativo de quo introduce anche rilevanti novità procedurali e sostanziali in materia di responsabilità disciplinare dei dipendenti delle ppaa, novità queste che rendono pertanto necessarie alcune modifiche alle circolari aziendali già emanate nel passato in ambito aziendale che vengono pertanto integrate e modificate, dalla presente direttiva, nelle parti la cui nuova disciplina appare con esse incompatibile.

Si ritiene pertanto utile evidenziare di seguito le principali novità introdotte in materia disciplinare dal suddetto Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150.

OBBLIGO DI PUBBLICITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal Dec. Lgvo su detto 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 sede di lavoro.

Ciò comporta che l'obbligo di pubblicità mediante affissione delle disposizioni in materia disciplinare, già approvate in ambito aziendale con delibera n 2514 del 27.11.95, e di quelle nel proseguo emanate compreso il codice di comportamento dei dipendenti dell'azienda si ritiene assolto con la predetta pubblicazione nel sito aziendale peraltro già avvenuta.

FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- 1) Per le infrazioni di minore gravità, per le quali e' 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 seguenti disposizioni:
 - contestazione per iscritto senza indugio e comunque **non oltre 20 gg** dell'addebito e convocazione del dipendente 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 e' prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
- 2) Per le infrazioni per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori a quelle di cui al punto 1) o qualora il responsabile della struttura, non abbia qualifica dirigenziale, trasmissione degli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio procedimenti disciplinari dandone contestuale comunicazione all'interessato.
- 3) L'UPD contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto al punto 1) , ma, se la sanzione da applicare é più grave di quelle di cui al predetto punto 1, con applicazione **di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti** e salva l'eventuale sospensione nei casi di connessione tra procedimento disciplinare e penale secondo quanto previsto dall'articolo 55-ter. del dec.lgvo 165 /2001. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del punto 2 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. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
- 4) Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' 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. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli ivi stabiliti.

- 5) 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, ne' il differimento dei relativi termini.

L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO.

Con la precedente circolare n. 12876 dell'11 novembre 2003 si era già evidenziato come il problema della permanenza di un potere sanzionatorio dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la p.a. assumesse una duplice rilevanza giuridica:

- a) il dipendente infatti sottoposto a procedimento disciplinare verosimilmente destinato a concludersi con il licenziamento, potrebbe dimettersi al fine di non incorrere nel divieto di partecipare a pubblici concorsi statuito per i dipendenti pubblici licenziati dall'art 2 DPR 9 maggio 1994 n. 587;
- b) nei casi in cui il lavoratore venga sottoposto alla misura cautelare della sospensione dal servizio a causa di vicende penali che lo riguardano e dopo la sospensione del procedimento disciplinare, intervenuto il giudicato penale, il procedimento disciplinare stesso non venga riattivato nei confronti del dipendente, medio tempore dimessosi o dispensato dal servizio, in tale evenienza, secondo un certo indirizzo giurisprudenziale comunque non pacifico, dalla mancata attivazione del procedimento disciplinare discenderebbe la cessazione della sospensione cautelare con effetti ex tunc con la conseguenza di una richiesta di restituito in integrum retributiva consistente nella differenza tra l'assegno alimentare percepito nel periodo trascorso in sospensione cautelare e la retribuzione piena spettategli a seguito del venir meno retroattivo della misura cautelare.

Al fine di evitare comunque l'instaurarsi di contenziosi relativi al punto b) e evitare ogni possibilità di negative influenze economiche per l'azienda, si era ritenuta condivisibile la tesi sostenuta dall'Adunanza Plenaria del CDS 6 marzo 1997 n 8 secondo cui il procedimento disciplinare **va doverosamente riattivato** nei termini previsti anche nei confronti del dipendente cessato dal servizio, proprio al fine di regolare gli effetti economici della eventuale disposta sospensione cautelare la quale è una misura di per sé provvisoria che richiede come tale l'intervento di un provvedimento definitivo, quello disciplinare, che sia idoneo a regolare stabilmente i rapporti tra l'amministrazione ed il suo dipendente.

Oggi il dec. Lgvo suddetto dispone espressamente che **in caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni dell'art 55 bis del dec.lgvo 165/2001 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE DOPO IL PASSAGGIO DEL DIPENDENTE PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE.

Nella precedente circolare si era stabilito per la fattispecie in esame come criterio per l'individuazione della competenza, la verifica se al tempo della commissione dell'illecito di valenza disciplinare, era esistente il rapporto di servizio con il dipendente successivamente transitato ad altra amministrazione: solo in caso di esistenza del suddetto rapporto, infatti, si era espresso il parere circa la permanenza del potere sanzionatorio e in virtù del fatto che la reazione disciplinare competesse al soggetto leso dall'inadempimento contrattuale del lavoratore, era stato considerato competente a concludere il procedimento l'ente che ha subito la condotta illecita e quindi l'amministrazione a quo e non la nuova amministrazione la quale invece fruisce della forza lavoro in modo conforme all'intervenuto nuovo contratto di lavoro.

Oggi invece il dec.lgvo suddetto prevede espressamente che **in caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' 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**

L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE.

Il comando, secondo parte della giurisprudenza, non comporta la creazione di un nuovo rapporto di impiego in sostituzione di quello precedente ma modifica solo il rapporto di servizio nel senso che la prestazione di lavoro viene svolta a favore di una diversa amministrazione, la potestà sanzionatoria pertanto dovrebbe competere al soggetto che subisce l'inadempimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente, ovvero all'ente ove quest'ultimo risulta comandato. In tal senso depone anche il dec.lgvo in esame laddove prescrive che sia proprio il responsabile con qualifica dirigenziale della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo a contestare l'addebito (art. 55 bis 2 comma dec.lgvo 165/2001).

Tuttavia poiché la amministrazione di provenienza continua a mantenere pur sempre la competenza sullo stato giuridico dell'impiegato, sarà poi opportuno che il provvedimento sanzionatorio, adottato dall'amministrazione di destinazione, venga recepito da quella di provenienza.

RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Il Dec.lgvo suddetto introduce al Dec.Lgvo 165/2001 il nuovo art. 55-ter riguardante i "Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale".

Tale nuova disposizione legislativa prevede che il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Più precisamente, per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, e cioè per quelle per le quali è prevista la sanzione superiore al rimprovero verbale ma inferiore alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni, **non e' ammessa la sospensione del procedimento.**

Invece per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, 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 il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
- Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
- Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. del dec.lgvo 165/2001. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale (1 -*La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.*
1-bis. *La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso*)

In rapporto con tale previsione il legislatore (Art. 70) ha ora previsto l'obbligo per la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica di comunicare il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, di trasmettere copia integrale del provvedimento. È previsto altresì che 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.

NUOVE FATTISPECIE DISCIPLINARI

L'art. 55 quater del dec.lgvo 165/2001 introdotto dal decreto in esame prevede una nuova ipotesi di licenziamento disciplinare; infatti statuisce che 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:
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;
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; **sul punto è rilevante la novità rispetto al "codice disciplinare" in vigore**

perché in precedenza l'assenza ingiustificata dal servizio comportava l'applicazione di sanzioni crescenti in rapporto alla sua durata mentre allo stato si assiste a un'automatismo verificabile alla semplice evenienza del fatto sanzionato.

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 e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare e' 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 e' 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.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso

E' poi previsto (art. 55 quinquies comma 3) il licenziamento disciplinare per giusta causa per il medico in caso di sentenza definitiva di condanna o di applicazione pena per il delitto introdotto dall'art. 55 quinquies del Dc.Lgvo 165/2001 (Art. 55-quinquies - False attestazioni o certificazioni.. 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 é 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)

E' previsto altresì il licenziamento del medico in caso di reiterazione dell'inosservanza dell'obbligo di trasmissione in via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia (art.55 septies comma 4)

E' stata introdotta poi una **nuova fattispecie disciplinare con sanzione conservativa**: l'art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare) prevede al comma 1 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 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. 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, e' 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. 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 e' collocato in disponibilit , il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

SANZIONI DISCIPLINARI CONSERVATIVE PER LA DIRIGENZA

Come gi  visto, sono state introdotte per la prima volta fattispecie disciplinari riferibili oltre che al personale del comparto anche al personale Dirigente e per le quali sono previste sanzioni disciplinari di tipo conservativo.

Fra queste meritano particolare attenzione due fattispecie:

- infatti l'art. 55 bis comma 7 prevede che 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'autorit  disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravit  dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni;
- l'art 55 sexies comma 3 prevede poi 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 gravit  dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altres  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.

Per queste nuove ipotesi riferibili al personale appartenente ai ruoli Dirigenziali il procedimento disciplinare segue le forme e i termini previsti dal comma 4 dell'art 55 bis del dec.lgvo 165/2001 (vedi precedente punto 3) e quindi ogni attivit  istruttoria viene posta in essere dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari istituito per la Dirigenza Medica e Veterinaria e per la Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Direttore Generale e ci  ai sensi dell'art. 55 comma 4 del dec.lgvo 165/2001 che cos  dispone: "Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.»

Sono state poi specificate per tutti i dipendenti alcuni casi di licenziamento che costituiscono per la dirigenza giusta causa del recesso dal rapporto lavorativo

ABROGAZIONE DEI COLLEGI ARBITRALI DI DISCIPLINA

L'art. 73 (Norme transitorie) del Dec.Lgvo in esame prescrive poi che "dalla data di entrata in vigore del presente decreto non e' ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

INNOVAZIONE DELL'ISTITUTO DEL PATTEGGIAMENTO DISCIPLINARE

L'art. 68 del Dec.Lgvo in esame ha sostituito l'art 55 del dec.lgvo 165/2001 che prevedeva l'istituto del patteggiamento disciplinare. La nuova disposizione fa salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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 e' soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

L'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)

Con riferimento poi ai tre organismi collegiali istituiti in ambito aziendale per i procedimenti disciplinari (UPD per comparto; UPD per Dirigenza Medica e Veterinaria, UPD per Dirigenza SPTA), si conferma l'attribuzione a tali organismi di tutte quelle competenze (contestazione addebiti, convocazione, audizione, istruttoria, adozione atto finale del procedimento) che in materia disciplinare l'ordinamento loro attribuisce e per l'individuazione delle quali si rimanda alla relativa normativa contrattuale e legislativa vigente.

Si dispone altresì che in aggiunta a tali competenze l'UPD esprima parere non vincolante al Direttore Generale in merito alla sospensione discrezionale dal servizio allorquando questa è prevista nell'ambito di procedimento disciplinare sia questo connesso o meno ad un procedimento penale . nonché per le ipotesi di decadenza dalla qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e qualifiche simili e in tutte le altre ipotesi comunque relative alla materia disciplinare per le quali la Direzione ritiene di acquisire tale parere. E' fatta salva, in tutti tali casi la possibilità da parte del Direttore Generale di irrogare direttamente i provvedimenti in parola anche senza acquisire il parere summenzionato in considerazione che quest'ultimo oltre ad essere non vincolante è anche facoltativo.

Per la composizione degli Organismi predetti si rimanda alle relative delibere istitutive degli stessi che hanno individuato i componenti sulla base di elenchi fatti pervenire dalle varie strutture aziendali dai quali poi la direzione aziendale ha effettuato le relative designazioni. Onde consentire una opportuna rotazione nelle nomine, i componenti dei predetti Uffici resteranno in carica per un periodo di tre anni rinnovabili per non più di una volta e comunque fino alla designazione dei nuovi titolari

Si ritiene opportuno che, al fine di agevolare i compiti dei predetti uffici, durante la prima seduta dei citati organismi collegiali, possa partecipare il Direttore del Dipartimento Gestione Risorse Umane e/o il Dirigente Responsabile dell'U.O. Vertenze e Procedimenti Disciplinari del citato Dipartimento o un suo funzionario ivi addetto, per fornire ogni idoneo supporto atto a consentire così ai predetti uffici di assumere le decisioni di propria esclusiva competenza.

DISCIPLINA INTERTEMPORALE

In assenza di espresse disposizioni normative si ritiene, sulla base dei principi giuridici vigenti che i fatti avvenuti dopo l'entrata in vigore del decreto dovranno essere contestati secondo le nuove tipologie del decreto in esame; i fatti contestati prima dell'entrata in vigore dovranno seguire invece la disciplina del tempo in cui si sono verificati, mentre per i fatti avvenuti prima, ma contestati dopo l'entrata in vigore del decreto de quo rimangono applicabili le vecchie sanzioni in quanto più favorevoli.

La presente circolare va ad integrare il codice disciplinare per il personale appartenente al comparto già pubblicato sul sito aziendale, codice che pertanto comprenderà le fattispecie previste dal CCNL di riferimento per le parti non incompatibili con le nuove norme integrato con le fattispecie previste dall'art. 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150

Alla presente circolare farà seguito altresì il codice disciplinare del personale con qualifica dirigenziale che comprenderà le fattispecie previste dall'art. 55 bis comma 7 e 55 sexies comma 3 del decreto legislativo e quelle altre fattispecie applicabili alla dirigenza previste dall'art. 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Delle suddette disposizioni sarà data la massima diffusione in ambito aziendale anche mediante affissione nei vari luoghi di lavoro; il responsabile dell'URP ne disporrà altresì la pubblicazione nel sito Web aziendale.

Il Direttore Sanitario
Dr.ssa Anna Rita Mattaliano

Il Direttore Amministrativo
Dr. Antonino Candela

Il Direttore Generale
Dr. Salvatore Cirignotta