

REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI E CODICE DISCIPLINARE

CAPO PRIMO

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - FONTI NORMATIVE

- a. Ferma restando l'applicazione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni dell'articolo 2106 del codice civile, il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale dell'IRCCS "Saverio de Bellis" con sede legale in Castellana Grotte (BA) è disciplinato dal d.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 75 del 25/05/2017 (da art. 55 a 55 sexies), dai vigenti CCNL COMPARTO SANITA' - AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA - SPTA, e dalle norme del presente Regolamento.
- b. Il Dipendente che viola i doveri di ufficio è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle sanzioni previste dai vigenti CCNL COMPARTO SANITA' - AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA - SPTA, dagli articoli 55 quater - quinquies - sexies del d.lgs. 165/2001 e s.m.i..
- c. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione di cui al successivi art. 3 e 4.

ART. 2 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

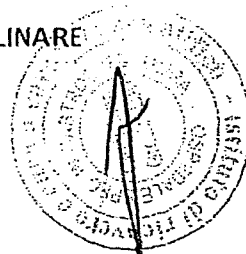
Il presente regolamento individua i soggetti competenti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e regola la costituzione, la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

CAPO SECONDO

COMPETENZA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ART. 3 - COMPETENZA DEI DIRIGENTI DELLA STRUTTURA

1. Ai sensi dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il Dirigente della struttura in cui lavora il Dipendente interessato è competente ad irrogare direttamente la sanzione del rimprovero verbale. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, il Dirigente della struttura provvede alla preventiva contestazione scritta degli addebiti al dipendente medesimo, entro e non oltre venti giorni dalla notizia del comportamento punibile. Il Dirigente, con un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi, convoca il dipendente 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. Entro il termine fissato, il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, può chiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
3. Al termine dell'istruttoria, il Dirigente conclude il procedimento con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla contestazione degli addebiti. La violazione del termine comporta la decadenza dall'azione disciplinare. Il differimento del termine chiesto dal dipendente comporta la proroga in misura corrispondente dei termini per la chiusura del procedimento. Dopo la conclusione del procedimento, solo in caso di irrogazione della sanzione, il Dirigente trasmette copia di tutti gli atti all'Area Gestione del Personale per l'inserimento nel fascicolo personale del Dipendente.
4. Il Responsabile della struttura, nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi del comma 1 del presente articolo, è tenuto a segnalare immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto



conoscenza. La segnalazione effettuata dal responsabile della struttura non deve essere comunicata al dipendente interessato.

5. In caso di mancato rispetto dei termini che possano comportare la decadenza dell'azione disciplinare, si darà corso all'accertamento della responsabilità nei confronti del Dirigente Responsabile.

ART. 4 – UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.). COMPOSIZIONE E COMPETENZA

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è composto da n. tre componenti effettivi con relativi supplenti, come di seguito indicato:

a) un componente effettivo, con funzioni di presidente, appartenente all'Area della Dirigenza Medica Veterinaria o della Dirigenza SPTA IRCCS "Saverio de Bellis", ovvero un soggetto esterno all' IRCCS "Saverio de Bellis", dotato di requisiti di indubbio profilo etico e morale;

b) un componente effettivo nella figura del Direttore Sanitario ovvero appartenente all'Area Dirigenza Medica veterinaria o sanitaria non medica IRCCS "Saverio de Bellis";

c) un componente effettivo, individuato nella persona del Direttore Amministrativo o appartenente all'area della dirigenza PTA dell'IRCCS Saverio de Bellis;

d) un segretario, collaboratore amministrativo professionale o consulente con rapporto di lavoro coordinato e continuativo con l'IRCCS "Saverio de Bellis" dotato di requisiti curriculari tecnici e professionali atti a ricoprire il ruolo assegnato.

2. Ad ogni componente U.P.D. è conferito il potere di delega di funzione a carattere non generico. La delega deve essere conferita ad un dipendente appartenente alla medesima area (Dirigenza Medica e Veterinaria, SPTA, Comparto) del componente U.P.D. delegante, con atto scritto e motivato, per specifici procedimenti e periodi di tempo determinati, indicando le ragioni di servizio oppure quelle ritenute di incompatibilità.

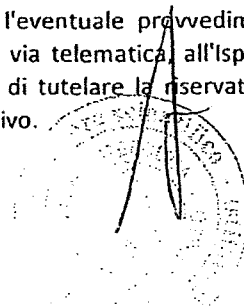
3. L'U.P.D. è competente ad irrogare direttamente le sanzioni di entità superiore al rimprovero verbale. Le riunioni tenute per la fase istruttoria sono valide anche alla presenza della maggioranza dei Componenti. E' necessaria, invece, la partecipazione di tutti i componenti per la fase decisoria.

4. L'U.P.D. nell'esercizio delle proprie funzioni può avvalersi di collaborazioni in materia legale, medico legale e sanitaria, da richiedersi al personale dell' IRCCS "Saverio de Bellis", da rendersi in via obbligatoria e non vincolante per l'U.P.D..

5. L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

6. Al termine dell'istruttoria, l'Ufficio provvede a notificare il provvedimento di archiviazione o di irrogazione della sanzione al dipendente, dandone contestuale notizia, nel solo caso di irrogazione di sanzione, al Direttore Generale e all'Area Gestione del Personale per l'applicazione della sanzione e l'inserimento nel fascicolo personale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55 co. 4 del D.Lgs 165/2001.

7. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'U.P.D., per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.



ART. 5 – COMUNICAZIONI AL DIPENDENTE

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

ART. 6 - SOSPENSIONE CAUTELARE DALL'IMPIEGO

La sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare ed in caso di pendenza di un procedimento penale è disciplinata dai vigenti CC CC NN LL ed è disposta dal Direttore Generale anche su proposta del competente U.P.D.

ART. 7 - IMPUGNAZIONE DELLA SANZIONE

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 27.10.2009 n. 150, non è ammessa impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina.

ART. 8 - RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Per la disciplina dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale si rinvia a quanto previsto dall'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. 150/2009 e novellato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

ART. 9 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CASO DI TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE IN UN'ALTRA AMMINISTRAZIONE

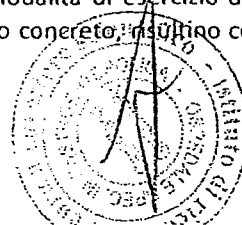
In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti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

ART. 10 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

ART. 11 – NORMA FINALE

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque



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

CAPO TERZO

OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E SANZIONI DISCIPLINARI ART. 12 - OBBLIGHI Del DIPENDENTE

Il dipendente deve:

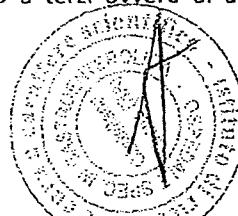
- Collaborare con diligenza, osservando il contratto di lavoro e le disposizioni impartite dall'azienda;
- Rispettare il segreto di ufficio;
- Non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
- Fornire tutte le informazioni necessarie ai cittadini;
- Rispettare l'orario di lavoro e le relative disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale;
- Durante l'orario di lavoro, essere corretto nei rapporti interpersonali e con gli utenti;
- Eseguire le funzioni inerenti la propria qualifica e le disposizioni impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia illegittima, il dipendente è tenuto a fare immediata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarando le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto, il dipendente deve dare esecuzione, salvo che la disposizione sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- Avere cura dei beni strumentali e non servirsene per fini propri;
- Non chiedere, né accettare compensi o regali in connessione con la propria attività lavorativa;
- Comunicare all'azienda il proprio domicilio e ogni successivo mutamento;

Si intendono integralmente richiamate le disposizioni previste dall'art. 28 CCNL 1.9.95 COMPARTO SANITA' e ss.mm.ii. e dall'art. 6 CCNL 6.05.2010 AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA – SPTA e ss.mm.ii., e del Codice di Comportamento dei dipendenti delle P.A..

ART. 13 - SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEL COMPARTO

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dal CCNL Comparto Sanità, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatesi;



e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai successivi commi 4,5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. e) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

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;

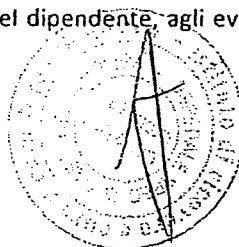
g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

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, fatte salve le maggiori sanzioni di cui al successivo punto 9, lett. c);
- 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;
- 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;

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di gg. 3 ad un massimo di tre mesi, si applica:

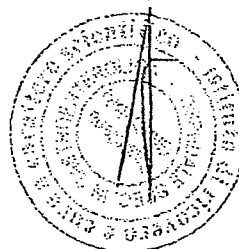
- a. In caso di violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabilite da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 dalla quale derivi condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno;

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni, si applica:

- a. Il lavoratore dipendente appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incoltato o a 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 dichiarazione 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 15 giorni.
- b. In caso di rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente, da parte del dipendente di diversa amministrazione pubblica, l'U.P.D., anche a seguito di segnalazione del Responsabile della struttura, informa l'azienda di appartenenza del comportamento sanzionabile del proprio dipendente.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 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 dell'adignità 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.

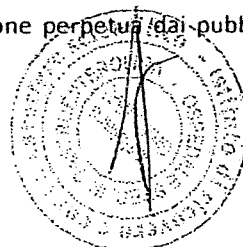
Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

9. La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità, si applica per:

- a. 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.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, così come previsto all'art. 55-quarter D. Lgs. 165/2001 s.m.i., si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso 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. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- 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.



Mentre si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nei seguenti casi:

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; f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

ART. 14 - SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA - SPTA

1. Anche per il personale Dirigente, in applicazione delle disposizioni introdotte dal d. lgs. 150/2009, è prevista l'apertura del procedimento disciplinare, con le medesime modalità e termini indicati per il personale non dirigente, previste dal presente regolamento.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dai CCNL DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA – SPTA, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

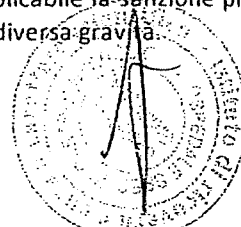
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatesi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro. 2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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



4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 ad € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7.08.1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7 del d.lgs. n. 165/2001.

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

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti,



- c. manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;
- e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 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, all'utenza o ai terzi,
- f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h. comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i. comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j. inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k. qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti. ,
- m. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. In relazione alla specificità della funzione medica veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del C.C.N.L. del 10.02.2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55-bis, comma 7 del d.lgs. n. 165/2001, dall'art. 55-sexies, comma 3 e dall'art. 55-septies, comma 6 del d.lgs. n. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.



11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, così come previsto all'art. 55-quater D. Lgs. 165/2001 s.m.i., si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso 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. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- 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.

Mentre si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nei seguenti casi:

- 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; f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

ART. 15 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO IN CASO DI FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO ACCERTATA IN FLAGRANZA.

Nel caso di cui alla lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

In tale ipotesi, trova applicazione la disciplina prevista all'art. 55 — quater commi 3 — ter e 3 — quater.

Per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo,



costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'UPD, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

ART. 16 - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE.

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

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. 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.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del D. Lgs. 75/2017.

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.

ART. 17 - SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE IN CORSO DL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

3. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere

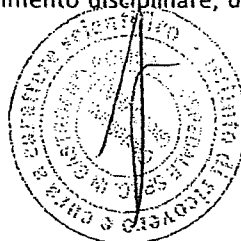


computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione per tutti gli effettivi giorni di sospensione.

Art. 18 - LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE DEL DIRIGENTE

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

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



8. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata e ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

ART. 19 - NORME FINALI

1. Al presente Regolamento deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
2. Per quanto non espressamente richiamato nel presente Regolamento, trovano applicazione le norme in materia di procedimento disciplinare di cui al d.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 75 del 25/05/2017 (da art. 55 a 55 sexies), nonché dai vigenti CCNL COMPARTO SANITA' - AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA - SPTA.



IL DIRETTORE GENERALE
Dot. Massimo Antonio STALLONE

.ORIGINALE

ENTE OSPEDALIERO SPECIALIZZATO IN GASTROENTEROLOGIA
"Saverio de Bellis"

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31.3.1982

SEDE LEGALE ED OPERATIVA: Via Turi, 27

70013 CASTELLANA GROTTE (BARI)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Nominato con atto di D.P.G.R. n.61 del 07.02.2018

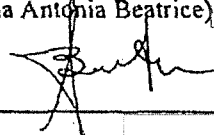
DELIBERAZIONE N. **669** DEL **11 SET. 2018**

COPIA ATTI ARCHIVIO

OGGETTO: Modifica Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare.

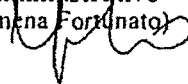
UFFICIO PROPONENTE: Direzione Amministrativa

Il Responsabile del Procedimento Amm.vo
(Rag. Anna Antonia Beatrice)



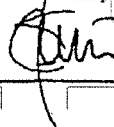
ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il Responsabile dell'Ufficio proponente
Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Filomena Fortunato)



ATTESTAZIONE DI REGOLARE IMPUTAZIONE
DELLA SPESA :

Il Dirigente dell'U.O.C. Economico-Finanziaria
(Dott. Giuseppe Savino)



PARERE: Filomena IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Filomena Fortunato) _____

PARERE: Di Paola IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Roberto Di Paola) _____

PARERE: _____ IL DIRETTORE SCIENTIFICO
(Prof. Gianluigi GIANNELLI) _____

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Tommaso A. STALLONE) _____

Castellana Grotte, li 11 SET, 2018

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio online
sul sito Web di questo Ente per 15 giorni consecutivi a partire del
12 SET. 2018

L'INCARICATO ALLA PUBBLICAZIONE

Giuseppe Morici Gentile

IL FUNZIONARIO AMM.VO AA.GG.

[Signature]

divieto di proroga o rinnovo è stato ristretto agli incarichi dirigenziali e direttivi”.

D E L I B E R A

per i motivi esposti in narrativa e che qui si riportano integralmente

1. di approvare il Regolamento aziendale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare dell'IRCCS, in allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale , che sostituisce ogni precedente regolamentazione aziendale in materia;
2. di accogliere la proposta formulata dal Dott. Giuseppe Mileto, Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza, e pertanto designare lo stesso quale Presidente del nuovo Ufficio per i procedimenti disciplinari, per la durata di anni 3, specificando che l'esercizio di tale funzione avverrà a titolo gratuito con rimborso delle spese documentate, ai sensi dell'art. 5, comma 9 del D.L. 95/2012 convertito, con modificazioni, nella L. 35/2012 ;
3. di costituire, in applicazione dell'art. 4 del nuovo Regolamento, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'IRCCS “S. De Bellis” nominando, così come segue, il Presidente, i Componenti e il Segretario:

Presidente: Dott. Giuseppe Mileto (Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza)

Componente: Dott. Giuseppe Savino (Dirigente Amministrativo)

Componente: Dott. Roberto Di Paola (Direttore Sanitario)

Segretario: Nicola Giliberti (Collaboratore Amministrativo)

4. di revocare la composizione dell'Ufficio procedimenti disciplinari, sia per l'Area dirigenziale, sia per l'Area di comparto, nominata con la delibera 609/2017;
5. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale e di pubblicarlo come per legge.

Il presente provvedimento si compone di n. 4 pagine e n. 1 allegato.

Il Dott. Tommaso Antonio Stallone Direttore Generale dell'Ente,

PREMESSO che con deliberazione del Direttore Generale n. 25 del 25/01/2013 stato adottato il Regolamento aziendale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e del codice disciplinare dell' IRCCS "S. De Bellis";

EVIDENZIATO che con deliberazione del Direttore Generale n. 609 del 14/09/2017 si è preso atto delle modifiche introdotte dal D.lgs 75/2017 rinviando a successivo provvedimento l'adozione di un nuovo Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare sulla scorta delle novità legislative introdotte dal predetto decreto;

RITENUTO di dover adottare il nuovo Regolamento aziendale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare che, allegato al presente provvedimento, costituisce parte integrante e sostanziale e sostituisce ogni precedente regolamentazione aziendale in materia;

RITENUTO, inoltre, in applicazione dell'art. 4 dell'adottando regolamento, di procedere alla ricostituzione dell'Ufficio procedimenti disciplinari e, per l'effetto, di revocare i componenti dell'Ufficio procedimenti disciplinari, sia per l'Area dirigenziale, sia per l'Area di comparto, nominati con la succitata delibera 609/2017.

DATO ATTO che con nota del 06/09/2018 il Generale di Brigata CC (RIS), dott. Giuseppe Mileto, già in servizio sino al 29/05/2017 presso la Sezione di Polizia Giudiziaria-aliquota Carabinieri- della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bari, ha inviato una proposta di affidamento dell'incarico di Presidente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari, allegando il proprio curriculum vitae, nell'ottica del perseguimento della tutela del principio di legalità, imparzialità, trasparenza e correttezza della P.A

Considerato che è volontà di questa Amministrazione accogliere la proposta del Dott. Giuseppe Mileto, il cui CV è meritevole di rilevante apprezzamento non solo per i titoli professionali posseduti, ma anche per le pregresse e attuali esperienze professionali anche di analoghi incarichi presso altre aziende sanitarie;

VISTI:

- l'art. 5, comma 9, DL 6 agosto 2012 n. 95 così come convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012 n. 35;
- la Circolare n. 4 del 10/11/2015, in tema di conferimento di incarichi e cariche in organi di governo a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza che con specifico riferimento al limite annuale di durata e al divieto di proroga o rinnovo ha chiarito che, ferma restando la gratuità dell'incarico "l'ambito di applicazione del limite annuale di durata e del



IRCCS
Saverio de Bellis

Puglia Salute

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31.03.1982

Sede legale ed operativa: via Turi n.27

70013 Castellana Grotte (BARI)

C.F. - P.IVA: 00565330727

COPIA ATTI ARCHIVIO

Deliberazione del Direttore Generale

Nominato con "D.P.G.R. n.33 del 09.02.2022"

DELIBERAZIONE N. **085** DEL **22 MAR. 2022**

OGGETTO: Modifica regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (DDG n. 669/2018) e costituzione della nuova composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.).

UFFICIO PROPONENTE: AFFARI GENERALI

Il redigente del provvedimento amministrativo
(Dott. Cosimo Sportelli)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA:
Si attesta la conformità dell'atto alle normative
Nazionali e Regionali in materia.

Il dirigente dell'ufficio proponente
(Dott. Giuseppe Savino)

ATTESTAZIONE DI REGOLARE IMPUTAZIONE DEI COSTI:

Il dirigente dell'U.O.C. Gestione Risorse Finanziarie
(Dott. Giuseppe Savino)

Il Dott. Tommaso Antonio STALLONE, Direttore Generale dell'I.R.C.C.S. "S. de Bellis" di Castellana Grotte (BA), adotta la seguente deliberazione.

Premesso che, in materia di sanzioni disciplinari aziendali, con deliberazione del Direttore Generale n. 669 dell'11/09/2018 si è approvato:

- il Regolamento aziendale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare dell'IRCCS
- di designare il Dott. Giuseppe Mileto, Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza, quale Presidente del nuovo Ufficio per i procedimenti disciplinari, per la durata di anni tre, specificando che l'esercizio di tale funzione è da intendersi a titolo gratuito con rimborso delle spese documentate, ai sensi dell'art. 5, comma 9 del D.L. 95/2012 convertito, con modificazioni, nella L. 135/2012;
- di costituire, in applicazione dell'art. 4 del nuovo Regolamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) dell'IRCCS "S. De Bellis" nominando, così come segue, il Presidente, i Componenti e il Segretario:
 - Presidente: Dott. Giuseppe Mileto (Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza);
 - Componente: Dott. Giuseppe Savino (Dirigente Amministrativo);
 - Componente: Dott. Roberto Di Paola (Direttore Sanitario);
 - Segretario: Nicola Giliberti (Collaboratore Amministrativo).

Considerato che l'incarico di presidente dell'Ufficio de quo ricoperto dal dott. Giuseppe Mileto, Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza, è cessato in data 10 Settembre 2021 e non può essere nuovamente prorogato vista la Circolare della Funzione Pubblica del 10/11/2015 n. 4, art. 5, in tema di "Prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età previsti per il collocamento a riposo" che disciplina nell'art. 5 il limite delle pubbliche amministrazioni di concedere trattamenti in servizio ai propri dipendenti fino al raggiungimento del settantesimo anno di età.

Considerato che in data 9 Marzo 2022, il dott. Nicola Rosato ha presentato il proprio curriculum vitae registrato al Protocollo Generale dell'Ente al numero 3415 del 09/03/2022 al fine di proporre la propria candidatura alla presidenza del predetto Ufficio.

Verificato che il curriculum del dott. Nicola Rosato è meritevole di rilevante apprezzamento non solo per i titoli di studio conseguiti ma anche per le notevoli esperienze professionali svolte.

Rilevata, pertanto, la volontà di questa Amministrazione di accogliere la candidatura del dott. Nicola Rosato alla presidenza dell'U.P.D. e di procedere alla nomina dello stesso quale presidente dell'Ufficio in parola.

Precisato, inoltre, che in ragione di sopravvenute modifiche dell'organizzazione degli uffici dell'Ente, è interesse di questa Amministrazione:

- 1) garantire una rotazione degli incarichi tra i componenti dell'U.P.D.;
- 2) assicurare una composizione che consenta anche di nominare tra i componenti dell'U.P.D.:
 - nel ruolo di componente effettivo il Direttore Sanitario dell'Istituto;
 - nel ruolo di segretario effettivo, personale con contratto di consulenza, in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, con l'Istituto dotato di requisiti curriculari tecnici e professionali atti a ricoprire il ruolo assegnato;
- 3) nominare componenti supplenti dell'U.P.D. (stante quanto disposto dall'art. 4 co. 2 del Regolamento in oggetto in merito al potere di delega dei componenti dell'U.P.D.) al fine di assicurare una più efficiente operatività dell'ufficio stesso.

Evidenziato che, in riferimento alle predette precisazioni, rileva ai fini del presente provvedimento l'art. 4 del regolamento in epigrafe così rubricato: "Ufficio per i Procedimenti Disciplinari composizione competenza" e, più nello specifico, i seguenti punti: 1.c e 1.d che riportano le sotto indicate diciture:

- 1.c) "Un componente effettivo appartenete all'area della dirigenza PTA dell'IRCCS 'Saverio de Bellis'";
- 1.d) "Un segretario, collaboratore amministrativo professionale dell'IRCCS 'Saverio de Bellis'".

Si rende, pertanto, necessario, per quanto sopra espresso, modificare il predetto art. 4 del regolamento descritto in narrativa limitatamente ai predetti commi con le seguenti e rispettive diciture:

1.c) *"Un componente effettivo, individuato nella persona del Direttore Amministrativo o appartenete all'area della dirigenza PTA dell'IRCCS Saverio de Bellis";*

1.d) *"Un segretario, collaboratore amministrativo professionale o consulente con rapporto di lavoro coordinato e continuativo con l'IRCCS 'Saverio de Bellis' dotato di requisiti curriculari tecnici e professionali atti a ricoprire il ruolo assegnato".*

Visti i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, quanto di propria competenza.

Tutto ciò premesso e considerato.

DELIBERA

Per i motivi esposti in narrativa di:

dare atto della narrativa che precede, che si richiama come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

dare atto della cessazione dell'incarico del Dott. Giuseppe Mileto, Generale dell'Arma dei Carabinieri in quiescenza, decorso in data 10 Settembre 2021 e della improrogabilità dell'incarico stesso stante l'efficacia della Circolare della Funzione Pubblica del 10/11/2015 n. 4, art. 5, in tema di "Prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età previsti per il collocamento a riposo" che disciplina nell'art. 5 il limite delle pubbliche amministrazioni di concedere trattamenti in servizio ai propri dipendenti fino al raggiungimento del settantesimo anno di età;

prendere atto della candidatura alla presidenza del predetto Ufficio del dott. Nicola Rosato, presentata in data 9 Marzo 2022 e registrato al Protocollo Generale dell'Ente al numero 3415/2022;

accogliere ed approvare la predetta istanza e di nominare il dott. Nicola Rosato (documenti identificativi e fiscali agli atti presso l'Ufficio Affari Generali) quale presidente dell'U.P.D. per la durata di anni tre, specificando che tale funzione sarà esercitata a titolo gratuito con rimborso delle spese documentate, ai sensi dell'art. 5, comma 9 del D.L. 95/2012 convertito, con modificazioni, nella L. 135/2012.

Modificare, limitatamente all'art. 4 del regolamento in oggetto, i punti 1.c e 1.d che riportano le sotto indicate diciture:

- 1.c) *"Un componente effettivo appartenete all'area della dirigenza PTA dell'IRCCS 'Saverio de Bellis'";*
- 1.d) *"Un segretario, collaboratore amministrativo professionale dell'IRCCS 'Saverio de Bellis'".*

Sostituire i commi di che trattasi con la seguente dicitura:

- 1.c) *"Un componente effettivo, individuato nella persona del Direttore Amministrativo o appartenete all'area della dirigenza PTA dell'IRCCS Saverio de Bellis";*
- 1.d) *"Un segretario, collaboratore amministrativo professionale o consulente con rapporto di lavoro coordinato e continuativo con l'IRCCS 'Saverio de Bellis' dotato di requisiti curriculari tecnici e professionali atti a ricoprire il ruolo assegnato".*

Costituire, in ragione di quanto sopra espresso ed in applicazione dell'art. 4 del Regolamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) dell'IRCCS "S. De Bellis" nominando, così come segue, il Presidente, i Componenti e il Segretario:

- Presidente: Dott. Nicola Rosato;
- Componente: Dott. Roberto Di Paola (Direttore Sanitario) - supplente dott. Francesco Gabriele (Direttore U.O.C. di Anestesia e Rianimazione),

- Componente: dott. Francesco Luongo (Direttore Amministrativo dell' IRCCS 'Saverio de Bellis') - supplente dott. Michele Albino Di Lorenzo (Dirigente Amministrativo),
- Segretario: Avv. Giuseppe Napolitano (titolare di contratto Co.Co.Co. presso IRCCS 'Saverio de Bellis') - supplente: dott. Cosimo Sportelli, collaboratore professionale di ricerca scientifica presso l'IRCCS.

Dare, altresì, atto che l'esercizio delle funzioni dei componenti del suddetto ufficio sono intese a titolo gratuito.

Notificare il presente atto:

- ai nuovi componente dell'U.P.D.;
- ai componenti sostituiti dell'U.P.D.;
- al Collegio Sindacale.

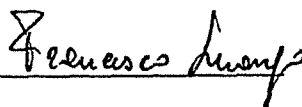
Pubblicare il presente provvedimento sul sito web istituzionale www.sanita.puglia.it.

Il presente provvedimento che si compone di n. 4 pagine.

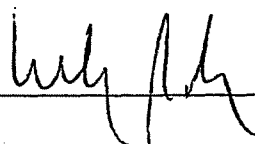
Esso ha immediata esecutività dalla data di pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto;

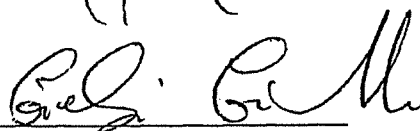
il Direttore Amministrativo, Dott. Francesco LUONGO



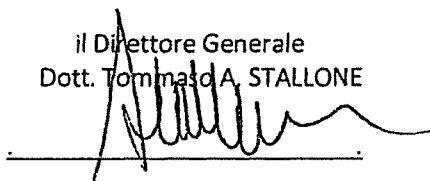
il Direttore Sanitario, Dott. Roberto DI PAOLA



il Direttore Scientifico, Prof. Gianluigi GIANNELLI



il Direttore Generale
Dott. Tommaso A. STALLONE

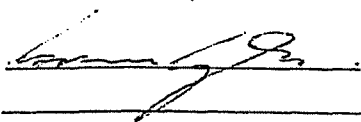


Castellana Grotte, il 22 MAR. 2022.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata sull'Albo Pretorio on-line sul sito Web di questo Ente a partire dal 22 MAR. 2022.

L'incaricato alla pubblicazione



il Funzionario Amm.vo AA.GG

