

**INDICE**

ART. 1 - PRINCIPI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI.....	2
ART. 2 - TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI.....	2
ART. 3 - NORMA DI RINVIO.....	4
ART. 4 - PUBBLICITÀ.....	4

Ed.	Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Redazione	Verifica di conformità al SGQ	Approvazione
01	00	24/10/18	Prima emissione	Avv. M. Bazzana	Dott. B. Bertoli	Avv. G. Ceresetti
01	01	07/02/20	Revisione art.1 e art.2	Avv. M. Bazzana	Dott. B. Bertoli	Avv. G. Ceresetti

*[Handwritten signatures and initials over the table]*

## **ART. 1 - PRINCIPI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI**

1. L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 CCNL 19.12.2019 (Principi generali) e all'art. 5 CCNL 06.05.2010 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- a) l'intenzionalità del comportamento;
- b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste al successivo art. 2, commi 1, 2, 3, 4 e 5 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito dello stesso articolo.

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

## **ART. 2 - TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI**

1. La sanzione disciplinare dal **minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500** si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri dell'art. 1, 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 rinvio 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) 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;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative [alla sicurezza del personale sanitario](#).

2. 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.

3. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi** si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, - salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies - e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

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

5. 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 all'art. 1, comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 1, 2, 3 e 4 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 dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, 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, agli utenti 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 previsto dal comma 4;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art. 55-quinquies, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art. 55-quinquies, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

6. 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 sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

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

**con preavviso, per:**

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) da f-bis) sino a f)-quinqües del D.Lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4;
- b) **recidiva nel biennio** in una delle mancanze previste ai **commi 2, 3, 4 e 5 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità**;
- c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda;
- d) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinqües;
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del DPR n. 62/2013;
- f) **recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità**.

**senza preavviso, per:**

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e), ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinqües, comma 3;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 8 del regolamento aziendale in materia di procedimenti disciplinari (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 del predetto regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
  - i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge n. 3/2018;
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - gravi delitti commessi in servizio;
  - i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001;
- d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

8. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 1 a 5 e dal comma 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 1, comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 3 del regolamento aziendale in materia di procedimenti disciplinari (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

### **ART. 3 - NORMA DI RINVIO**

Le disposizioni del presente codice disciplinare che risultassero incompatibili con il contenuto dalle disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 non sono più applicabili.

### **ART. 4 - PUBBLICITÀ**

Il presente codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.