



Deliberazione n. _____ del _____

OGGETTO: Adozione Regolamento per i procedimenti disciplinari dei dirigenti medici e veterinari e della Dirigenza SPTA e dei Ricercatori e Professori Universitari che esercitano attività assistenziale presso l'Azienda Policlinico Umberto I.

Struttura proponente: UOC Amministrazione del Personale

Centro di Costo

A cura della struttura proponente: UOC Amministrazione del Personale

Il Responsabile della UOC/Ufficio e/o il responsabile del procedimento sotto riportati, a seguito dell'istruttoria effettuata, con la sottoscrizione del presente atto attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico

l'Estensore: Dott. Rocco Doganiero

firma Rocco Doganiero addì 30/6/2016

- il Responsabile della UOC Amministrazione del Personale:
Dott. Rocco Doganiero

firma Rocco Doganiero addì 30/6/2016

A cura della UOC Risorse Economiche e Finanziarie

Il Responsabile della UOC Risorse Economiche e Finanziarie e/o il responsabile del procedimento sotto riportati, con la firma del presente atto attestano che i costi di cui al presente atto sono da imputare sui seguenti sottoconti economici/patrimoniali: COME RIPORTATO IN DELIBERA

Per € _____ sul sottoconto _____ comm. _____

Per € _____ sul sottoconto _____ comm. _____

il presente atto:

non comporta scostamenti dal BEP comporta scostamenti dal BEP

attiene a investimenti:

finanziati in c/capitale non finanziati in c/capitale (d. lgs 118/2011)

Il Responsabile del procedimento: Rag. Mauro Angeletti firma _____ addì ___/___/___

Il Responsabile della UOC Risorse Economiche e Finanziarie:
Dott.ssa Paola Passon firma _____ addì ___/___/___

- PARERE** del Direttore Amministrativo: dr. Massimiliano Gerli

FAVOREVOLE **NON FAVOREVOLE** (per le motivazioni riportate in allegato al presente atto)

firma [firma] addì 30/6/2016

- PARERE** del Direttore Sanitario: Prof. Ferdinando Romano

FAVOREVOLE **NON FAVOREVOLE** (per le motivazioni riportate in allegato al presente atto)

firma [firma] addì 30/6/2016

IL Direttore della UOC Amministrazione del Personale

VISTA la delibera n. 000001 del 30 agosto 2012 con la quale il Dott. Domenico Alessio ha formalmente assunto le funzioni di Direttore Generale dell'Azienda Policlinico Umberto I a seguito della nomina avvenuta con Decreto del Rettore dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" n. 2940 del 30 agosto 2012, acquisita l'intesa con il Presidente della Regione Lazio;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009;

VISTA la disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro della dirigenza Medica e Veterinaria e della dirigenza SPTA del Servizio Sanitario Nazionale;

VISTI i Codici di disciplina della dirigenza Medica-Veterinaria e della dirigenza SPTA, pubblicati sul sito istituzionale dell'Azienda Policlinico Umberto I;

VISTO l'art. 5 co. 2 d.Lgs 517/1999 secondo cui ai professori ed ai ricercatori universitari, che svolgono attività assistenziale presso le aziende e le strutture ospedaliero-universitarie "...fermo restando il loro stato giuridico, si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del Servizio sanitario nazionale... Dell'adempimento dei doveri assistenziali il personale universitario risponde al direttore generale. Le attività assistenziali svolte dai professori e dai ricercatori universitari si integrano con quelle di didattica e ricerca...";

DATO ATTO CHE con delibera n. 551 del 30.06.2016 si è disposto di estendere il codice di disciplina della dirigenza Medica-Veterinaria, pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Policlinico Umberto I ai professori ed ai ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale presso la medesima Azienda per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'Azienda ed a quello con il direttore generale;

CONSIDERATA l'esigenza di procedere all'emanazione di un autonomo regolamento dei procedimenti disciplinari dei dirigenti medici - veterinari, dei dirigenti SPTA e dei professori e ricercatori universitari nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I ed alle necessarie modifiche alla delibera n. 1057 dell'1.12.2009 - con la quale è stato approvato il regolamento di istituzione e funzionamento dell'ufficio aziendale per i procedimenti disciplinari - per regolamentare - nei limiti dei margini di autonomia consentiti dalla legge e dai CCNLL vigenti - il procedimento disciplinare a carico della dirigenza Medica-Veterinaria, della dirigenza SPTA e dei professori e ricercatori universitari nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I;

DATTO ATTO CHE la presente regolamentazione, formulata in adesione al vincolante dettato di Legge e di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di rispettivo riferimento, per gli ambiti ad esso riservati dalla fonte legislativa - prescinde dall'attivazione degli istituti di partecipazione sindacale decentrata per quanto riguarda i professori (ordinari ed associati) ed i ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico, in quanto legati da rapporto di pubblico impiego non contrattualizzato ai sensi dell'art. 3 co. 2 D.Lgs 165/2001;

VISTO tuttavia il Protocollo d'Intesa sottoscritto tra l'Università Sapienza di Roma e la Regione Lazio pubblicato sul BURL n. 49 del 21.06.2016;

CONSIDERATO pertanto l'opportunità di trasmettere il presente provvedimento a titolo di informazione alle OO.SS di categoria del comparto Università;

CONSIDERATO CHE ai sensi dell'art. 6 CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999, l'Azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro";

RITENUTO CHE, la presente proposta di regolamento di disciplina, in quanto atto a valenza generale, deve essere comunicato ai fini dell'informativa alle OOSS di categoria della dirigenza medica/veterinaria e della dirigenza SPTA;

ATTESTATO che il presente provvedimento a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'articolo 1 della legge n. 20/1994 e successive modifiche nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni

PROPONE

- di adottare il regolamento per i procedimenti disciplinari dei dirigenti medici – veterinari, dei dirigenti SPTA e dei professori e ricercatori universitari nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- di modificare, per l'effetto, l'art. 11 della Delibera del Direttore Generale n.1057 del 1 dicembre 2009 avente ad oggetto l'Approvazione del nuovo regolamento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'Azienda Policlinico Umberto I, che deve ritenersi integrato e/o sostituito con le previsioni del presente atto e dell'allegato Regolamento;
- di procedere alla pubblicazione della presente delibera sul sito istituzionale del Policlinico Umberto I;
- di trasmettere copia del presente provvedimento alle OOSS di categoria, a titolo di informazione;
- di tramettere copia del presente provvedimento al Magnifico Rettore dell'Università Sapienza di Roma e alla Regione Lazio.

Il Dirigente proponente

Dott. Rocco Doganiero

Rocco Doganiero

IL DIRETTORE GENERALE

IN VIRTU' dei poteri previsti:

- dal D.Lgs. n. 517/1999 in combinato disposto con l'articolo 3, comma 6, del D.Lgs.502/1992 e ss.m
- dall'articolo 8, comma 7, della L.R. n.18/1994 e ss.mm.ii.;

LETTA la proposta di delibera sopra riportata presentata dal Dirigente responsabile dell'Unità in frontespizio indicata;

PRESO ATTO che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'articolo 1 della legge 20/1994 e ss.mm.ii. nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 241/1990 e ss.mm.ii.;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario riportato in frontespizio,

DELIBERA:

- di adottare il regolamento per i procedimenti disciplinari dei dirigenti medici - veterinari, dei dirigenti SPTA e dei professori e ricercatori universitari nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- di modificare, per l'effetto, l'art. 11 della Delibera del Direttore Generale n.1057 del 1 dicembre 2009 avente ad oggetto l'Approvazione del nuovo regolamento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'Azienda Policlinico Umberto I, che deve ritenersi integrato e/o sostituito con le previsioni del presente atto e dell'allegato Regolamento;
- di procedere alla pubblicazione della presente delibera sul sito istituzionale del Policlinico Umberto I;
- di trasmettere copia del presente provvedimento alle OOSS di categoria, a titolo di informazione;
- di tramettere copia del presente provvedimento al Magnifico Rettore dell'Università Sapienza di Roma e alla Regione Lazio.

La presente deliberazione è composta di n. 5 pagine e di n. 1 allegato così costituito da n. ¹³ pagine:

Il provvedimento è posto in pubblicazione sul sito istituzionale aziendale per n. 15 giorni consecutivi ed è trasmesso al Collegio dei Sindaci nei termini riportati nella pagina seguente.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Domenico Alessio)

pubblicazione

Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 32 della L. 18.06.2009 n. 69 e ss.mm.ii. e dell'articolo 31 della L.R. 31.10.1996, n. 45 e ss.mm.ii., copia della presente deliberazione è stata pubblica sul sito istituzionale dell'Azienda Policlinico Umberto I in data:

05 - 07 - 2016

l'addetto alla pubblicazione

Bruno Colaneri

trasmissione al Collegio sindacale

Ai sensi del comma 2, articolo 11, della L.R. n. 18/1994 e ss.mm.ii., copia della presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio sindacale in data:

05 - 07 - 2016

l'addetto alla pubblicazione

Bruno Colaneri

Per eventuale copia conforme all'originale per uso amministrativo

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale, conservato agli atti dell'Ufficio Affari Generali, costituito dal testo deliberativo di n. pagine e di n. allegati così formati:

- allegato, costituito da n. pagine
- allegato, costituito da n. pagine
- allegato, costituito da n. pagine
- allegato, costituito da n. pagine

.....
.....

Il Dirigente Amministrativo:

firma addì ___/___/___ timbro dell'Ufficio

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AZIENDA POLICLINICO UMBERTO I

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Codice di disciplina della dirigenza Medica-Veterinaria vigente e pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Policlinico Umberto I;

VISTO il Codice di disciplina della dirigenza SPTA vigente e pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Policlinico Umberto I;

CONSIDERATO CHE ai sensi dell'art. 5 co. 2 d.Lgs 517/1999 ai professori ed ai ricercatori universitari, che svolgono attività assistenziale presso le aziende e le strutture ospedaliero-universitarie "...fermo restando il loro stato giuridico, **si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del Servizio sanitario nazionale... Dell'adempimento dei doveri assistenziali il personale universitario risponde al direttore generale. Le attività assistenziali svolte dai professori e dai ricercatori universitari si integrano con quelle di didattica e ricerca...**";

CONSIDERATA l'esigenza di procedere all'emanazione di un autonomo regolamento di disciplina per i procedimenti disciplinari dei dirigenti medici - veterinari, dei dirigenti spta e dei professori e ricercatori universitari nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I;

VISTA la circolare 23 dicembre 2010, n. 14/2010 dal "Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio personale pubbliche amministrazioni, Servizio trattamento del personale;

DISPONE QUANTO SEGUE

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Fermo restando quanto riportato e richiamato nelle premesse che devono ritenersi parte integrante dell'articolato, il presente Regolamento contiene disposizioni organiche relative ai procedimenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale dirigente medico e veterinario sanitario, tecnico, professionale e amministrativo, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, dipendente dell'Azienda Policlinico Umberto I (di seguito indicata anche come "Policlinico"), nonché dei professori (ordinari o associati) e ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico Umberto I, limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale.

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 552 DEL 30/6/16

A

2. I procedimenti per l'accertamento della responsabilità disciplinare restano in ogni caso distinti dai procedimenti per l'accertamento della responsabilità dirigenziale concernente il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti, accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del Sistema di valutazione, nel rispetto della vigente normativa.

Art. 2 **Sanzioni e infrazioni**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti medico e veterinario, sanitario, tecnico, professionale e amministrativo, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, dipendente del Policlinico, nonché dei professori (ordinari o associati) e ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico Umberto I, limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale, degli obblighi di comportamento, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) rimprovero scritto (censura);
- b) sanzione pecuniaria (multa);
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
- d) 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 di durata della sospensione;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;

2. Le violazioni più gravi, da parte dei dirigenti medico e veterinario, sanitario, tecnico, professionale e amministrativo, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, dipendente del Policlinico, degli obblighi di comportamento, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle ulteriori seguenti sanzioni:


- g) licenziamento disciplinare con preavviso;
- h) licenziamento disciplinare senza preavviso.

3. Le violazioni più gravi, da parte dei professori (ordinari o associati) e ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico degli obblighi di comportamento limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale, previo lo speciale procedimento disciplinato dall'art. 9, danno luogo all'applicazione - in luogo del licenziamento disciplinare con e senza preavviso - della sospensione dall'attività assistenziale e dell'allontanamento dalla struttura, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 co. 14 D.Lgs. 517/99.

4. Le condotte da sanzionare, i criteri valutativi nel giudizio disciplinare, la complessiva tipologia di sanzioni e la relativa cornice edittale (limite massimo e minimo di sanzione) sono riportate nel "CODICE DISCIPLINARE", integrato dalla **delibera n.... del...** e pubblicato sul sito istituzionale del Policlinico - unitamente alle integrazioni di cui al nuovo Codice di Comportamento generale di cui al D.P.R. n. 62/2013 - ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'articolo 55 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal citato D.Lgs. 150/2009, secondo cui "la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro".

Art. 3 **Soggetti competenti a comminare le sanzioni**

1. I soggetti competenti a comminare le sanzioni disciplinari sono il *Responsabile di struttura* e l'*Ufficio per i procedimenti disciplinari del Policlinico con la composizione modificata per la Dirigenza ("UPDD")* e sono individuati in rapporto alla gravità della mancanza ed all'entità della sanzione da applicare.



2. Con riguardo alla tipologia delle sanzioni applicabili, la competenza è, pertanto, così definita:

a) relativamente a fatti "di minore gravità" per i quali è prevista la sanzione della censura, della multa o la sanzione con un massimo edittale della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni: contesta, istruisce e applica la sanzione (o archivia) il dirigente "Responsabile di struttura";

b) relativamente a fatti per i quali è prevista sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni e ad eccezione di quelli indicati alla successiva lettera c): contesta, istruisce e applica la sanzione (o archivia) l'UPDD;

c) per le sole infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e in applicazione del comma 4 dell'art. 55: contesta, istruisce e propone la misura conclusiva del procedimento l'UPDD, ma la determinazione conclusiva del procedimento (applicazione della sanzione o archiviazione) è adottata dal Direttore Generale;

d) per le infrazioni che comportano la sospensione dall'attività assistenziale e l'allontanamento dal Policlinico dei professori (ordinari o associati) e dei ricercatori universitari si applica lo speciale procedimento di cui all'art. 9 di competenza del Direttore Generale, previo parere dei Garanti.

Art. 4

Il Responsabile della struttura

1. Nelle more della conclusiva approvazione dell'Atto Aziendale, il *Responsabile della Struttura* ed il relativo personale dirigenziale di riferimento, esclusivamente agli effetti di cui al presente Regolamento, è definito così come segue:

A) il Direttore Generale, con riferimento al Direttore Sanitario e Amministrativo e con riferimento ai Direttori DAI (Dipartimento Assistenziale Integrato);

B) il Direttore DAI (Dipartimento Assistenziale Integrato) di cui all'art. 3 co. 5 Dlgs. 517/99, così come individuati dall'Atto Aziendale o, nelle more della conclusiva approvazione dello stesso, dalle vigenti formali disposizioni del Direttore Generale con riferimento ai direttori UOC (Unità Operativa Complessa) e UQSD (Unità Operativa Dipartimentale assistenziale/sanitaria);

C) il Responsabile dirigente di UOC (Unità Operativa Complessa) e di UOSD (Unità Operativa Dipartimentale assistenziale/sanitaria) di cui all'art. 3 co. 5 Dlgs. 517/99 o tecnico-amministrativa (UOD, UOS, IPAS), così come individuata dall'Atto Aziendale o, nelle more della conclusiva approvazione dello stesso, dalle vigenti formali disposizioni del Direttore Generale con riferimento ai dirigenti medici ad essi afferenti ovvero ai dirigenti amministrativi dipendenti.

2. Nei casi di assenza o impedimento o di vacanza del Responsabile (titolare) della Struttura, le competenze allo stesso ascritte agli effetti del presente Regolamento sono esercitate dal relativo sostituto.

Art. 5

Ufficio per i procedimenti disciplinari del Policlinico con la composizione modificata per la Dirigenza ("UPDD")

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 55 bis, comma 4, del D.L.vo 165/2001 e s.m.i., è confermata all'interno del Policlinico, con riferimento al personale dirigente di cui al comma 1 dell'articolo 1 (dirigenti dipendenti del Policlinico), la istituzione dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari per la dirigenza ("UPDD"), con la composizione collegiale - già da ultimo riportata nella determinazione n. 44 del 9 maggio 2016.

552 30/6/16

Art. 6
Competenze del "Responsabile della struttura"

1. Il "Responsabile di struttura" - così come identificato al precedente articolo 4 - è competente in ordine:

1.1 alla diretta irrogazione delle sanzioni di "minor gravità" di cui alla lettera a), comma 2 dell'articolo 3 con le modalità e nei termini complessivamente previsti dal successivo comma 2;

1.2 alla segnalazione all'UPDD del Policlinico - per le infrazioni di maggior gravità di cui alle lettere b) e c), comma 2 dell'articolo 3, con le modalità, le tempistiche e per gli effetti complessivamente previsti dal successivo comma 3.

2. Con riferimento alle infrazioni di minor gravità di cui al comma 1.1. del presente articolo, il Responsabile di struttura, avuto conoscenza del fatto e ritenendo che lo stesso sia inquadrabile tra quelli punibili con le sanzioni "di minore gravità" di cui alla lettera a), comma 2 dell'articolo 3 - consistenti nel rimprovero scritto, nella multa e nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione con un massimo edittale fino a dieci giorni - ai sensi del Codice Disciplinare:

2.1. procede alla contestazione scritta dell'addebito - con la individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione della infrazione nonché della sanzione - nei confronti del soggetto incolpato, senza indugio e comunque entro il perentorio termine di 20 giorni dalla conoscenza del fatto medesimo, procedendo altresì all'immediata comunicazione (per posta elettronica) dell'avvenuta contestazione alla Segreteria dell'UPDD di cui all'articolo 5 del presente Regolamento per il successivo, obbligatorio invio dei dati (entro 5 giorni dalla contestazione medesima) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007;

2.2. procede ai seguenti adempimenti istruttori:

- convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni;
- acquisizione degli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato entro il termine fissato, tenuto conto che il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può, entro il suddetto termine, 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;
- eventuale differimento, in riscontro a tale motivata istanza di rinvio, del termine a difesa, tenuto conto che tale differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento e che, comunque, se superiore a dieci giorni, comporta la proroga del termine di conclusione del procedimento di cui al successivo punto 2.3. in misura corrispondente;
- eventuali ulteriori approfondimenti istruttori garantendo il contraddittorio con l'incolpato;
- tempestivo accesso a favore del dipendente - o, su espressa delega, a favore del suo difensore - a tutti gli atti riguardanti il procedimento;

2.3. entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito - eventualmente prorogato, nel suddetto caso di differimento superiore a dieci giorni del **termine a difesa, in misura corrispondente - procede, nel caso di ritenuta responsabilità dell'incolpato alla luce degli accertamenti effettuati, alla diretta irrogazione della sanzione di cui al presente comma 1.1. in applicazione dei criteri valutativi di cui al citato Codice Disciplinare, trasmettendo la suddetta sanzione:**

- all'interessato, in originale;

INFORMATO ALLA DELIBERA
552 30/6/16

- all'Ufficio Personale, in copia (Ufficio del personale universitario, per il personale universitario strutturato, e Ufficio del Personale ospedaliero, per il personale dirigente del Policlinico), sia ai fini della concreta esecuzione della sanzione, sia ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale;
- all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, in copia, per opportuna conoscenza anche ai fini di eventuali valutazioni per ipotesi di recidiva (UPDD del Policlinico);
- alla Segreteria dell'UPDD di cui all'articolo 5 (estremi dell'atto di irrogazione tramite posta elettronica) per il successivo, obbligatorio invio dei medesimi dati (entro 5 giorni dalla irrogazione della sanzione) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007;
- per i professori ed i ricercatori strutturati presso il Policlinico, al Magnifico Rettore in copia.

2.4. quando invece ritenga, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone - comunque entro i perentori termini riportati al precedente punto 2.3 (sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito) - la chiusura del procedimento (archiviazione), dandone comunicazione:

- all'interessato, in originale;
- alla Segreteria dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari di cui all'articolo 5 (estremi dell'atto di archiviazione) per il successivo, obbligatorio invio dei medesimi dati (entro 5 giorni dalla archiviazione del procedimento) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007.

3. Con riferimento alle infrazioni di maggiore gravità di cui al comma 1.2. del presente articolo, il Responsabile di struttura, avuto conoscenza del fatto e ritenendo che lo stesso sia inquadrabile tra quelli punibili con le sanzioni "di maggior gravità" di cui alle lettere b) e c) comma 2 dell'articolo 3 - sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni - ai sensi del Codice Disciplinare:

3.1. procede alla segnalazione del fatto - effettuata comunque in forma specificata e circostanziata - all'UPDD del Policlinico, entro il termine di 5 giorni dalla conoscenza del fatto medesimo per i successivi atti di competenza dell'Ufficio medesimo;

3.2. procede altresì alla contestuale comunicazione all'interessato della segnalazione medesima così come sopra definita.

4. Al fine di evitare l'irrituale attivazione dell'UPDD - tramite improprie o tardive segnalazioni per mancanze disciplinari direttamente sanzionabili, ai sensi del precedente comma 2, da parte del Responsabile di struttura - quest'ultimo, una volta conosciuto il fatto, dovrà procedere, come già sopra richiamato, ad un'attenta e scrupolosa valutazione del fatto medesimo alla luce del citato Codice Disciplinare.

5. Con riferimento alle infrazioni di maggiore gravità di cui alla lettera d) comma 2 dell'articolo 3 che comportano la sospensione dall'attività assistenziale e l'allontanamento dalla struttura dei professori (ordinari o associati) e dei ricercatori universitari ivi strutturati resta fermo inoltre che il Responsabile di struttura o l'UPDD avuto conoscenza del fatto dovrà tempestivamente procedere:

- alla segnalazione al Direttore Generale per l'avvio dello specifico procedimento di cui all'art. 9 ai sensi del già richiamato comma 14 dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 517/1999.;
- alla segnalazione di tali fatti al Rettore dell'Università "La Sapienza" per l'avvio del procedimento disciplinare di competenza dell'Università inerenti lo status del dirigente, con contestuale comunicazione all'interessato delle segnalazioni medesime.

6. Il Responsabile della struttura è altresì competente all'adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio del dipendente per falsa attestazione della presenza in servizio, **accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze di cui all'art. 55 quater D.Lgs. 165/2001** così come modificato dal D.Lgs. 116/2016.

552 30/6/16 5

Art. 7
Competenze dell'UPDD del Policlinico

1. L'UPDD del Policlinico è competente in ordine:

1.1. alla diretta irrogazione delle sanzioni disciplinari "di maggior gravità" previste alla lettera b), comma 2 dell'articolo 3 - consistenti nella sanzione più grave di quella che prevede il massimo edittale della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni - secondo quanto complessivamente previsto al successivo comma 2;

1.2. alla proposta di irrogazione della sanzione disciplinare, da inoltrare al Direttore Generale, per le sanzioni di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 3 - vale a dire per le già richiamate ipotesi di cui agli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 - secondo quanto previsto al successivo comma 3.

2. Agli effetti di cui al comma 1 - per i casi di cui al punto 1.1 - l'UPDD dell'Azienda, ricevuta dal Responsabile di Struttura la segnalazione di un fatto illecito disciplinarmente rilevante o comunque acquisita *aliunde* la notizia dello stesso, procede:

- alla contestazione scritta dell'addebito - con la individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente, e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione della infrazione e della sanzione - nei confronti del soggetto incolpato, procedendo altresì tramite la Segreteria dell'UPDD al successivo, obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
- agli ulteriori adempimenti istruttori inerenti: la convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa; l'acquisizione degli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato; l'eventuale differimento, in riscontro a motivata istanza di rinvio da parte dell'incolpato; eventuali ulteriori approfondimenti istruttori; tempestivo accesso a favore del dipendente degli atti del procedimento;
- alla irrogazione della sanzione di cui al comma 1, nel caso di ritenuta responsabilità dell'incolpato, trasmettendo altresì la suddetta sanzione all'interessato, al Responsabile di struttura (per estremi) per opportuna conoscenza, all'Ufficio del Personale (in copia), sia per l'inserimento nel fascicolo personale sia per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzione irrogata e, tramite la Segreteria, all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
- ovvero alla chiusura del procedimento (archiviazione), nel caso in cui non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dandone comunicazione all'interessato e, tramite la Segreteria, all'Ispettorato della Funzione Pubblica,

secondo quanto complessivamente previsto dal comma 2.2. del precedente articolo 6, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs. 165/2001 (così come richiamata al comma 1 del successivo articolo 9) e fermo restando che:

- il termine per la suddetta contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 del precedente articolo 6 (segnalazione del fatto da parte del Responsabile della struttura) ovvero dalla data nella quale l'UPDD ha aliunde acquisito notizia dell'infrazione,

- mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento (irrogazione della sanzione ovvero archiviazione) 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.

3. Per i casi di cui al punto 1.2. del comma 1 del presente articolo, l'UPDD dell'Azienda, ricevuta dal Responsabile di Struttura la segnalazione di un fatto illecito disciplinarmente rilevante o comunque acquisita *aliunde* la notizia dello stesso, procede con le stesse modalità e nei termini di cui al precedente comma 2, fermo restando che, in esito al procedimento di propria competenza, lo stesso UPDD procederà, anziché alla irrogazione della sanzione (o alla diretta archiviazione), alla proposta relativa a tali misure, da inoltrare al Direttore Generale entro il termine ordinario non superiore a dieci giorni dal termine dell'istruttoria al fine di consentire al Direttore Generale di procedere alle relative determinazioni conclusive da adottare entro il suddetto termine di

scadenza (centoventi giorni decorrenti dalla data di prima acquisizione da parte dell'UPDD della notizia dell'infrazione, ai sensi dell'ultimo alinea del precedente comma 2).

4. L'UPDD è altresì competente all'adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio del dipendente di cui agli artt. 11, 12 e 13 del presente Regolamento.

5. In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, con il provvedimento di sospensione cautelare di cui all'art. 13 disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'UPDD, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPDD. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 8

Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari di cui agli articoli 6 e 7

1. La violazione dei termini stabiliti dal comma 2 dell'articolo 6 e dai commi 2 e 3 (salvo il termine ordinatorio di 10 giorni per l'inoltro al Direttore Generale di cui al co. 3 prima parte ultima alinea) dell'articolo 7 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

2. Ogni comunicazione al dirigente incolpato, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dirigente 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.

4. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile della struttura o l'UPDD possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento, senza che la predetta attività istruttoria determini la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

5. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

6. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

7. Ai sensi dell'articolo 9 dei CC.CC.NN.LL. delle Aree della Dirigenza III e IV di cui al presente Regolamento ("Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), qualora si ritenga

necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può essere disposta, da parte dell'autorità procedente in sede disciplinare (Responsabile di struttura o UPDD), la sospensione cautelare dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabili di ulteriori trenta giorni in casi di particolare gravità e complessità, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. In tal caso se il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio. La sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.

Art. 9

Procedimento per la sospensione e l'allontanamento dei professori e dei ricercatori universitari dal Policlinico (art. 5 co. 14 D.Lgs. 517/1999)

1. Il Direttore Generale, avendo avuto conoscenza, in seguito a segnalazione da parte del Responsabile di struttura o dell'UPDD ovvero *aliunde*, di gravi violazioni ex co. 3 dell'art. 2 e lett. D), del co. 2 dell'art. 3, commesse dai professori (ordinari o associati) e dai ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico, degli obblighi di comportamento limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale, trasmette immediatamente gli atti al Comitato dei Garanti, di cui al comma 6, per il parere prescritto ai fini della sospensione dall'attività assistenziale e dell'allontanamento dalla struttura del dirigente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 co. 14 D.Lgs. 517/99.
2. Il Comitato dei Garanti, entro 24 ore dalla richiesta, si pronuncia con parere espresso e motivato.
3. Qualora il Comitato non si esprima nelle 24 ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme alla richiesta.
4. In seguito al parere espresso o tacito, il Direttore Generale procede:
 1. nel caso di ritenuta responsabilità dell'incolpato per gravi violazioni ai sensi del co. 3 dell'art. 2, su parere conforme del Comitato dei Garanti, alla sospensione dall'attività assistenziale ed all'allontanamento dalla struttura, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 co. 14 D.Lgs. 517/99;
 2. nel caso che il Comitato dei Garanti ritenga che il fatto disciplinarmente rilevante sia di minore gravità, trasmette immediatamente gli atti all'UPDD per i provvedimenti di competenza.
5. Il provvedimento di sospensione dall'attività assistenziale e di allontanamento dalla struttura è comunicato:
 - all'interessato, in originale;
 - al Magnifico Rettore, in originale, per gli ulteriori provvedimenti disciplinari di competenza;
 - all'Ufficio Personale sia universitario che ospedaliero, in copia, sia ai fini della concreta esecuzione della sanzione, sia ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale;
 - alla Segreteria dell'UPDD di cui all'articolo 5 (estremi del provvedimento tramite posta elettronica) per il successivo, obbligatorio invio dei medesimi dati (entro 5 giorni dalla irrogazione della sanzione) all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi della citata Direttiva n. 8 del 6.12.2007.
6. Il Comitato dei Garanti è costituito da tre garanti, nominati di intesa tra Rettore e Direttore generale per un triennio.

Art. 10

Determinazione concordata della sanzione (art. 12 CC.CC.NN.LL del 6.05.2010 della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA)

552
30/6/10
8

1. L'autorità disciplinare competente (Responsabile della Struttura/UPDD/Direttore Generale) ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare, da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui agli articoli 6 e 7. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 8 del presente Regolamento.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'articolo 8 del presente Regolamento. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 11

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 9 CC.CC.NN.LL del 6.05.2010 della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA)

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

552 30/6/16

giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

4. Qualora il procedimento disciplinare riguardi i professori (ordinari o associati) e i ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico, per violazione degli obblighi di comportamento limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale, la sospensione cautelare dal servizio è comunicata tempestivamente al Magnifico Rettore, per i provvedimenti di competenza.

Art. 12

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(art. 10 dei CC.CC.NN.LL del 6.05.2010 della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare dirigenza medico-veterinaria ed STPA), comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter co. 1 del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare dirigenza medico-veterinaria ed STPA), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare dirigenza medico-veterinaria ed STPA), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'UPDD intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 comma 11, punto 2, dei citati CODICI DISCIPLINARI della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA,

la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare dirigenza medico-veterinaria ed STPA) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. I provvedimenti concernenti la sospensione cautelare in caso di procedimento penale, nonché di relativa revoca e/o proroga, previsti dal presente articolo sono direttamente adottati dal Direttore Generale, su istruttoria dell'Ufficio Personale, previo opportuno coordinamento con l'attività dell'UPDD per i profili di connessione temporale e procedurale riportati nel medesimo articolo con riguardo allo svolgimento del procedimento disciplinare avente ad oggetto, in tutto o in parte, i fatti su cui verte il procedimento penale medesimo.

11. Qualora il procedimento penale riguardi i professori (ordinari o associati) e i ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico, per violazione degli obblighi di comportamento limitatamente all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con l'azienda e a quello con il direttore generale, la sospensione cautelare dal servizio è comunicata tempestivamente al Magnifico Rettore, per i provvedimenti di competenza.

Art. 13

Sospensione cautelare per falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze

(art. 55 quater D.Lgs. 165/2001 modif. dal D.Lgs. 116/2016)

1. 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'ufficio di cui all'art.5 (UPDD), con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in

M
Del. 552 / 30/6/16

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.

2. Qualora l'illecito disciplinare di cui al co. 1 sia commesso dai professori (ordinari o associati) o dai ricercatori universitari strutturati presso il Policlinico, nell'esercizio dell'attività assistenziale, la sospensione cautelare dal servizio è comunicata tempestivamente al Magnifico Rettore, per i provvedimenti di competenza.

Art. 14

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(art. 11 dei CC.CC.NN.LL del 6.05.2010 della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente regolamento.

Art. 15
Norme di raccordo e di rinvio

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente Regolamento, si fa integrale e diretto rinvio oltre che alla normativa di legge, ai CC.CC.NN.LL del 6.05.2010 della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza STPA, nonché alle successive modifiche ed integrazioni delle citate normative che saranno direttamente applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento.

Art. 16
Abrogazioni

1. Dalla data di pubblicazione sul sito internet del Policlinico del presente REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DEI DIRIGENTI MEDICI – VETERINARI, DEI DIRIGENTI SPTA E DEI PROFESSORI E RICERCATORI UNIVERSITARI nell'esercizio dell'attività assistenziale presso il Policlinico Umberto I, è abrogato l'art. 11 della Delibera del Direttore Generale n.1057 del 1 dicembre 2009 avente ad oggetto l'Approvazione del nuovo regolamento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'Azienda Policlinico Umberto I.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Domenico Alessio)

552
30/6/16