

FONDAZIONE

IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Istituto Nazionale dei Tumori

Via Venezian, 1 - MILANO

REGOLAMENTO

PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Disposizioni relative ai dipendenti delle Aree Dirigenziali

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.145F del 31/10/2017

Sommario

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI E TIPI DI SANZIONE	4
Art. 1 Oggetto	4
Art. 2 Definizioni	4
Art. 3 Fonti normative e contrattuali.....	4
Art. 4 Sanzioni disciplinari	5
Art. 5 Principio di gradualità	5
Art. 6 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	6
Art. 7 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	6
Art. 8 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	7
TITOLO II - PROCEDURE DISCIPLINARI	9
Art. 9 Competenza del Responsabile con qualifica dirigenziale	9
Art. 10 Costituzione e composizione dell'UPD	9
Art. 11 Competenza dell'UPD	9
Art. 12 Procedura ordinaria.....	9
Art. 13 Procedura speciale ai sensi dell'art. 55 quater, c. 3 bis e ss del D.Lgs 165/2001.....	10
Art. 14 Differimento o trasformazione della sospensione dal servizio	10
Art. 15 Determinazione concordata della sanzione	11
Art. 16 Reintegrazione del dipendente con qualifica dirigenziale illegittimamente licenziato.....	11
Art. 17 Comunicazioni	12
Art. 18 Accesso agli atti e acquisizioni documentali.....	12
Art. 19 Trattamento dati sensibili.....	12
Art. 20 Diritti della difesa.....	12
Art. 21 Trasferimento o dimissioni del dipendente con qualifica dirigenziale.....	13
Art. 22 Estinzione del procedimento	13

Art. 23 Violazione dei termini-decadenza	13
Art. 24 Effetti del procedimento disciplinare	14
Art. 25 Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare	14
Art. 26 Impugnazione delle sanzioni	14
Art. 27 Norma di rinvio	14
Art. 28 Pubblicità	14

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI E TIPI DI SANZIONE

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente delle Aree della dirigenza Medica, Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa della Fondazione IRCCS "Istituto Nazionale dei Tumori".

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) «dipendente con qualifica dirigenziale», qualsiasi soggetto titolare di contratto di lavoro subordinato dipendente, a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente alle aree dirigenziali di cui all'art.1;
- b) «infrazione disciplinare», qualsiasi violazione di legge, regolamento, contratto collettivo di lavoro (*breviter* CCNL) o individuale rilevante ai fini dell'applicazione del presente regolamento;
- c) «procedimento disciplinare», insieme degli atti e dei provvedimenti, formati nei termini stabiliti dalla legge e dai soggetti ad essi preposti, ai fini della adozione del provvedimento conclusivo del procedimento integrante comminazione di sanzione oppure archiviazione;
- d) «Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito *breviter* UPD), l'Ufficio preposto a istruire e concludere i procedimenti disciplinari;
- e) «sanzione disciplinare», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle aree dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale, adottato nei confronti del dipendente con qualifica dirigenziale ritenuto responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso; conservato nel fascicolo personale dello stesso e avente effetto giuridico per un biennio ai fini della contestazione della recidiva;
- f) «archiviazione», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle aree dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale, adottato nei confronti del dipendente con qualifica dirigenziale ritenuto non responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso; conservato nel fascicolo personale del dipendente stesso senza alcun effetto.

Art. 3 Fonti normative e contrattuali

1. I dipendenti con qualifica dirigenziale conformano la propria condotta alle disposizioni sul comportamento e sui doveri del dipendente pubblico come stabilito da:

- a) artt. 2104 e 2105 c.c. in tema di diligenza del prestatore di lavoro e di obbligo di fedeltà;
- b) D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 avente ad oggetto "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- c) -CCNL per la sequenza contrattuale dell'art 28 del CCNL del personale della dirigenza Medico veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritto il 17 ottobre 2008;
- d) -CCNL per la sequenza contrattuale dell'art 29 CCNL del personale della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritto il 17 ottobre 2008;
- e) Legge 6 novembre 2012 n. 190 avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- f) D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 giugno 2001 n. 165";

- g) Delibera CiViT n. 72/2013 di Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- h) deliberazione 12 febbraio 2014, n. 141F del Consiglio di Amministrazione della Fondazione di approvazione del "Codice di Comportamento dei dipendenti della Fondazione";
- i) contratto individuale di lavoro.

Art. 4 Sanzioni disciplinari

1. I dipendenti con qualifica dirigenziale che violano gli obblighi derivanti dalla legge, dai regolamenti, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale delle Aree dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale, sono soggetti alle seguenti sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro stesso:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria da € 200 a € 500; l'importo sanzionato è introitato nel bilancio della Fondazione ed è destinato alle attività relative al rischio clinico;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di sei mesi;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. La legge stabilisce inoltre le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente con qualifica dirigenziale, fino ad un massimo di quindici giorni nei confronti del dipendente 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 competente, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione –ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare- da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento del danno al quale sia condannata la Fondazione per violazione, da parte del dipendente con qualifica dirigenziale, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della Fondazione o dai codici di comportamento;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre 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, nei casi previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- d) collocamento in disponibilità all'esito del procedimento che accerta, fuori dei casi previsti dal precedente punto b), la responsabilità del dipendente con qualifica dirigenziale quando questi cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dalla Fondazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale; quanto alle obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro del dipendente sanzionato e alla indennità da corrispondergli si applicano le norme di legge. 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 dipendente con qualifica dirigenziale non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art. 5 Principio di gradualità

1. La Fondazione si attiene al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo al 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 della Fondazione;
 - e) l'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 dipendente con qualifica dirigenziale o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle infrazioni di cui all'art. 4, comma 1 lettera b) e lettera c), già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.
 3. Al dipendente con qualifica dirigenziale responsabile di più mancanze compiute con unica azione o omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e 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. 6 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. La Fondazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dipendente con qualifica dirigenziale, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione allo stesso, può disporre la sua sospensione dal lavoro, per un periodo di tempo 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. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 7 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, alle quali è correlata una sanzione fino ad un massimo di dieci giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente con qualifica dirigenziale e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'UPD, a istanza di parte, da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'UPD riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza alla Fondazione ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'UPD e il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 8 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente con qualifica dirigenziale 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 la Fondazione non proceda direttamente al licenziamento con o senza preavviso.

2. Il dipendente con qualifica dirigenziale 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. 7 del presente Regolamento; è fatta salva, nei casi ivi previsti al comma 1 la facoltà di sospendere il procedimento.

3. Ove la Fondazione intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione del dipendente con qualifica dirigenziale, 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 del licenziamento senza preavviso, la Fondazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività della Fondazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, un ulteriore periodo di sospensione dal servizio, che sarà sottoposto a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per la cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità di una delle sanzioni di cui all'art. 4.

4. Al dipendente con qualifica dirigenziale 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 abbia titolo.

5. 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, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

6. 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 con 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.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni normative e contrattuali, nonché le successive modifiche e integrazioni, che prevalgono in caso di difformità.

TITOLO II - PROCEDURE DISCIPLINARI

Art. 9 Competenza del Responsabile con qualifica dirigenziale

1. Il dirigente responsabile di struttura al quale, in qualunque modo, pervenga notizia di una infrazione disciplinare commessa da un dipendente con qualifica dirigenziale assegnato alla sua struttura, entro il termine di dieci giorni, deve rimettere gli atti, per competenza, all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Art. 10 Costituzione e composizione dell'UPD

1. L'UPD è organo collegiale perfetto, istituito con determinazione del Direttore amministrativo della Fondazione, e composto come segue:

- | | |
|---|--|
| a) un dirigente sanitario | <i>Responsabile</i> |
| b) un dirigente amministrativo | <i>Componente</i> |
| c) un assistente/collaboratore Amministrativo | <i>Componente con funzioni di segretario</i> |

2. L'UPD di norma istruisce e conclude il procedimento nella composizione originaria. Nei casi di assenza o impedimento di un titolare, il Direttore amministrativo designa il sostituto nella rosa dei sostituti individuati nella determinazione di istituzione dell'UPD. Qualora il sostituto subentri nel corso di un procedimento disciplinare già avviato sono fatti salvi tutti i precedenti atti istruttori.

Art. 11 Competenza dell'UPD

L'UPD è competente per tutte le infrazioni disciplinari, come elencate nell'art. 4.

Art. 12 Procedura ordinaria

1. L'UPD, ricevuta dal dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente con qualifica dirigenziale, tramite e-mail a casella dedicata o con raccomandata a mano, la segnalazione riferibile a fatto specificato e circostanziato o comunque acquisita notizia dello stesso, procede:

- entro trenta giorni dalla ricezione degli atti trasmessi dal dirigente della struttura ovvero dalla data nella quale l'UPD ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, in caso di procedimento aperto d'ufficio, alla contestazione scritta dell'addebito nei confronti del dipendente con qualifica dirigenziale interessato, con l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione;
- entro cinque giorni dalla contestazione di cui al punto precedente, alle comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica secondo i termini e le modalità di cui alla citata Direttiva n. 8/2007;
- agli adempimenti istruttori concernenti: la convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa; l'acquisizione degli atti di difesa dell'interessato che può altresì depositare memoria scritta; la redazione del processo verbale contraddittorio che viene sottoscritto da tutti i membri dell'UPD nonché dall'interessato e dal suo procuratore ove presente; l'eventuale differimento, in riscontro a motivata istanza di rinvio da parte dell'interessato; eventuali ulteriori approfondimenti istruttori; concessione all'interessato di tempestivo accesso agli atti del procedimento; ulteriori eventuali incumbenti connessi.

2. entro centoventi giorni dalla data della contestazione d'addebito disciplinare, l'UPD provvede:

- a) alla irrogazione dell'eventuale sanzione al dipendente con qualifica dirigenziale, con conseguente comunicazione della stessa all'interessato, al Dirigente della struttura di assegnazione e alla struttura competente in materia di personale, quest'ultima sia per l'inserimento nel fascicolo personale sia per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzione irrogata, nonché per la comunicazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica a norma della citata Direttiva n. 8/2007;
- b) all'eventuale provvedimento di archiviazione, nel caso in cui non si dia luogo a procedere disciplinarmente, dandone comunicazione come da precedente lett. a).

Art. 13 Procedura speciale ai sensi dell'art. 55 quater, c. 3 bis e ss del D.Lgs 165/2001

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 con qualifica dirigenziale, 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 di cui all'art. 9 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 dirigente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente, l'U.P.D. procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente con qualifica dirigenziale. Il dipendente con qualifica dirigenziale 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 con qualifica dirigenziale 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 con qualifica dirigenziale può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'UPD conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente con qualifica dirigenziale, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente 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 con qualifica dirigenziale e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui al precedente periodo.

3. Nei casi di cui al comma 1, l'Amministrazione provvede, entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, a denunciare i fatti al pubblico ministero, nonché alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti.

Art. 14 Differimento o trasformazione della sospensione dal servizio

1. Nei casi di sospensione dal servizio del dipendente con qualifica dirigenziale, la Fondazione, 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.

2. In relazione alla specificità della funzione dirigenziale, medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa da questi svolta, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, la Fondazione, con provvedimento motivato e previo consenso del dipendente con qualifica dirigenziale, 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 contrattualmente prevista. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dal precedente art. 4, c.2, lett. a) e c) del presente Regolamento, nonché dall'art 55 *septies* c.6, del D.Lgs. n. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio della Fondazione.

Art. 15 Determinazione concordata della sanzione

1. L'UPD ed il dipendente con qualifica dirigenziale, 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'UPD o il dipendente con qualifica dirigenziale 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 dipendente con qualifica dirigenziale 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. La proposta dell'UPD o del dipendente con qualifica dirigenziale e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 20 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 dell'art. 20 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'UPD convoca nei tre giorni successivi il dipendente con qualifica dirigenziale, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'UPD e dal dipendente con qualifica dirigenziale e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'UPD.
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. 16 Reintegrazione del dipendente con qualifica dirigenziale illegittimamente licenziato

1. La Fondazione, a domanda, reintegra in servizio il dipendente con qualifica dirigenziale illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore

equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dipendenti con qualifica dirigenziale con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dipendenti con qualifica dirigenziale spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dipendente con qualifica dirigenziale 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 dalle vigenti disposizioni.

Art. 17 Comunicazioni

1. Ogni comunicazione al dipendente con qualifica dirigenziale, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente con qualifica dirigenziale disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano anche tramite Ufficiale Giudiziario in caso di ripetuta mancata ricezione degli atti. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente con qualifica dirigenziale può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

2. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata con avviso di ricevimento, all'indirizzo depositato agli atti del fascicolo personale.

3. È altresì consentita la comunicazione a mezzo posta elettronica ordinaria, con richiesta di riscontro dell'avvenuta ricezione, oppure tramite telegramma, qualora le precedenti modalità di comunicazione non risultino percorribili.

Art. 18 Accesso agli atti e acquisizioni documentali

1. Il dipendente con qualifica dirigenziale può accedere, anche per il tramite di un delegato, a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito e comunque a tutti i successivi atti istruttori acquisiti al fascicolo del procedimento stesso.

2. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può acquisire da altre pubbliche amministrazioni informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

3. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può audire testimoni intranei o estranei alla Fondazione e alla pubblica amministrazione, espletare ispezioni, acquisire sentenze, verbali di dichiarazioni rese al pubblico ministero penale o contabile.

Art. 19 Trattamento dati sensibili

1. Nel corso dell'istruttoria del procedimento disciplinare è consentito il trattamento di tutti i dati, anche sensibili, rilevanti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, le cui finalità sono di rilevante interesse pubblico, come definito dall'art. 112, comma 1, del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

Art. 20 Diritti della difesa

1. La contestazione scritta deve contenere la convocazione dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 20 giorni continuativi.

2. Entro il termine fissato, il dipendente con qualifica dirigenziale convocato, in caso di grave e oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente con qualifica dirigenziale, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere concesso una sola volta nel corso del procedimento.

Art. 21 Trasferimento o dimissioni del dipendente con qualifica dirigenziale

1. In caso di trasferimento del dipendente con qualifica dirigenziale, 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 con qualifica dirigenziale in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia già 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 con qualifica dirigenziale 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 con qualifica dirigenziale, la struttura competente in materia di personale 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.

2. In caso di dimissioni del dipendente con qualifica dirigenziale, 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 regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 22 Estinzione del procedimento

Il procedimento disciplinare avviato dall'UPD deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito disciplinare.

Art. 23 Violazione dei termini-decadenza

1. La violazione dei predetti termini, di cui all'art. 23 nonché di quello per la contestazione dell'addebito di cui agli artt. 15, comma 1, lett. a) del presente Regolamento comporta, per la Fondazione, la decadenza dall'azione disciplinare.

2. La violazione dei termini procedurali stabiliti dal presente Regolamento a carico del dipendente con qualifica dirigenziale comporta per il medesimo la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

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 ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 24 Effetti del procedimento disciplinare

1. L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché nell'ambito del processo di valutazione anche finalizzato all'affidamento di incarichi, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.
2. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, salvo per quanto riguarda i procedimenti in materia di assenza ingiustificata.

Art. 25 Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono quelle previste dagli artt. 51 e 52 Codice di Procedura Civile, nonché dal Codice di Comportamento dei dipendenti della Fondazione.
2. La ricusazione è proposta con dichiarazione sottoscritta dal dipendente con qualifica dirigenziale e presentata al Direttore Amministrativo o direttamente all'UPD dal dipendente stesso, o dal difensore eventualmente nominato, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.
3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Amministrativo che, in caso di accoglimento, designa il responsabile che deve sostituire quello ricusato.

Art. 26 Impugnazione delle sanzioni

1. Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il Giudice Ordinario in Funzione di Giudice del Lavoro.
2. È consentito il tentativo non obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 del c.p.c.
3. Non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina.

Art. 27 Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni normative, i contratti vigenti, nonché le successive modifiche e integrazioni, che prevalgono in caso di difformità.

Art. 28 Pubblicità

1. Il presente regolamento è pubblicato sul sito della Fondazione. La sua pubblicazione equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede della Fondazione.