



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia – Sant'Andrea delle Fratte – 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 – Tel 075.5781 – Fax 075.5783531 – Sito Internet:

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

16 NOV. 2017 N° 2271

OGGETTO: Disposizioni regolamentari recanti integrazioni al Codice di Comportamento del personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera di Perugia e prime indicazioni operative in materia di procedimenti disciplinari, in attuazione del D. Lgs. n. 75/2017 e del D. Lgs. n. 118/2017. Composizione U.C.P.D. Dirigenza e U.C.P.D. Comparto.

Premesso

- che in data 22 giugno 2017 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- che successivamente, in data 5 agosto 2017 è entrato, altresì, in vigore il Decreto Legislativo n. 118, avente ad oggetto *“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”*;
- che ambedue i succitati Decreti Legislativi hanno apportato significative modifiche ed integrazioni agli articoli da 55 a 55 *sexies* del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ii., prevedendo innovazioni in materia di competenza, forme e termini del procedimento disciplinare e, contestualmente, introducendo nuove fattispecie di illecito disciplinare;

Ritenuto

- che il nuovo assetto della responsabilità disciplinare e delle procedure finalizzate all'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei pubblici dipendenti, così come delineato nelle



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia – Sant'Andrea delle Fratte – 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 – Tel 075.5781 – Fax 075.5783531 – Sito Internet:

richiamate innovazioni normative, pur se immediatamente vincolanti in quanto di fonte legislativa, richiede l'adozione di un nuovo regolamento per i procedimenti disciplinari, nonché l'aggiornamento dei Codici Disciplinari della Azienda Ospedaliera di Perugia, sia per il Comparto che per le Aree Dirigenziali, per renderli immediatamente accessibili e conoscibili dal personale dell'Azienda Ospedaliera;

- che, in ogni caso, preliminarmente alla predisposizione dei suddetti provvedimenti, è opportuno attendere la regolamentazione della materia disciplinare che sarà dettata dai nuovi Contratti Collettivi di Lavoro, di prossima sottoscrizione;
- che, nelle more della modifica organica della disciplina regolamentare aziendale sulle procedure disciplinari e del Codice Disciplinare aziendale, appare, comunque, necessario adottare una disciplina aziendale in conformità alle previsioni di cui ai D. Lgs. n.75/2017 e n. 118/2017 (aventi, peraltro, carattere imperativo), nonché assolvere agli obblighi di pubblicità del codice disciplinare inclusivo delle nuove fattispecie di illecito disciplinare introdotte;

Rilevato

- che a tal fine, è stato redatto il documento avente ad oggetto "*Disposizioni regolamentari recanti integrazioni al Codice di Comportamento del personale del Comparto e del personale dirigenziale della Azienda Ospedaliera di Perugia, di cui alle di cui alle Deliberazioni D.G. n. 355 del 14 marzo 2014 e n. 336 del 10 marzo 2014, e prime indicazioni operative in materia di procedimenti disciplinari, in attuazione dei DD. Lgs. n. 75 e n. 108 del 2017.*", allegato alla presente Deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale della stessa (All. n. 1);

Ritenuto

- di approvare il suddetto documento e, per l'effetto, disporre che le previsioni contenute nei vigenti Regolamenti per i procedimenti disciplinari, nonché del Codice Disciplinare di cui alle Deliberazioni D.G. nn. 355 del 14 marzo 2014, n. 336 del 10 marzo 2014, rispettivamente per le due Aree dirigenziali e per il Comparto Sanità, debbono intendersi



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia – Sant'Andrea delle Fratte – 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 – Tel 075.5781 – Fax 075.5783531 – Sito Internet:

integrate e/o sostituite – per quanto in conflitto e/o in contrasto – con le disposizioni regolamentari/operative di cui al documento allegato.

Considerato, altresì,

- che la nuova disciplina legale ha concentrato la competenza all'irrogazione delle sanzioni disciplinari in capo all'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, abrogando la precedente competenza del Dirigente della Struttura di appartenenza del dipendente autore dell'illecito disciplinare di comminare le sanzioni fino a dieci giorni di sospensione dal servizio;
- che per il personale del Comparto è stata mantenuta la competenza del responsabile della Struttura ad irrogare la sola sanzione del rimprovero verbale senza formalità procedurali;
- che tale ampliamento di competenza non sortirà sostanziali effetti sull'attuale carico di lavoro dell'UCPD Dirigenza, ma determinerà, inevitabilmente, un incremento del numero dei procedimenti attribuiti all'UCPD Comparto, che verrà gravato, in futuro, anche delle procedure prima di competenza del Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- che, in tale prospettiva, non appare necessario mutare l'attuale assetto dell'Ufficio Competente per i Procedimenti disciplinari delle Aree Dirigenziali, così come definito nella Deliberazione n. 25/2014, ma è invece necessario adottare misure per sopperire al maggior carico di lavoro dell'UCPD del Comparto, onde evitare, peraltro, che gli attuali componenti, funzionari di questa Azienda, oberati dalla mole di procedimenti disciplinari, finiscano per essere sottratti allo svolgimento dei compiti istituzionali loro demandati;
- che, a tal fine, appare opportuno innovare la composizione dell'UCPD Comparto, incrementandone il numero dei membri effettivi dagli attuali tre a cinque;
- che, si ritiene, in base alle competenze ed esperienze professionali possedute, di nominare i seguenti membri effettivi dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari del Comparto, individuati tra il personale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, nelle persone di:
 - Dott.ssa Maria Cristina Conte - Presidente ;
 - Dott.ssa Rosa Maria Franconi – Vice Presidente;
 - Dott.ssa Gabriella Carnio - Componente;
 - Dott. Roberto Roticiani – Componente;



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia – Sant'Andrea delle Fratte – 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 – Tel 075.5781 – Fax 075.5783531 – Sito Internet:

- Dott.ssa Laura Fontetrosciani – Componente;
- I compiti di segretario dell'Ufficio, anche ai fine della tenuta del registro della sanzioni inflitte, previsto dall'articolo 3, comma 7 del vigente Regolamento per i Procedimenti Disciplinari del Comparto, sono assegnati al sig. Antonio Tamagnini.

- che, altresì, è necessario nominare, per il caso incompatibilità o legittimo impedimento dei membri titolari, di nominare quali membri supplenti dell'ufficio Competente per i Procedimenti disciplinari Comparto, i seguenti dipendenti di ruolo:
 - Ing. Piero Rosi, quale supplente della dott.ssa Maria Cristina Conte;
 - Dott. Stefano Carloni, quale supplente della dott.ssa Rosa Maria Franconi;
 - Sig. Giampaolo Doricchi quale supplente della dott.ssa Gabriella Carnio;
 - Dott.ssa Grazia Rossi quale supplente del dott. Roberto Roticiani;
 - Dott. Lorenzo Duranti, quale supplente della dott.ssa Laura Fontetrosciani;

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA

- **Di approvare** il documento *“Disposizioni regolamentari recanti integrazioni al Codice di Comportamento del personale del Comparto e del personale Dirigenziale della Azienda Ospedaliera di Perugia, di cui alle di cui alle Deliberazioni D.G. n. 355 del 14 marzo 2014 e n. 336 del 10 marzo 2014, e prime indicazioni operative in materia di procedimenti disciplinari, in attuazione del D. Lgs. 25.5.2017, n.75 e del D. Lgs. 20.7.2017, n. 118.”*, allegato nella presente Deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale (All.1);

- **Di disporre**, per l'effetto, che i vigenti Regolamenti per i procedimenti disciplinari nonché i Codici di Comportamento, di cui alle Deliberazioni D.G. Azienda Ospedaliera di Perugia nn. 355 del 14 marzo 2014 e 336 del 10 marzo 2014, devono intendersi integrati e/o sostituiti – per quanto in conflitto e/o in contrasto – con le disposizioni regolamentari e operative di cui al documento allegato;



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia – Sant'Andrea delle Fratte – 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 – Tel 075.5781 – Fax 075.5783531 – Sito Internet:

- **Di confermare** la composizione dell'Ufficio Competente per i procedimenti Disciplinari Aree Dirigenza Medico – Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa nel numero di tre membri, nella seguente composizione:
 - Direttore Amministrativo dell'Azienda, Dott. Maurizio Valorosi, con funzioni di Presidente dell'Ufficio;
 - Direttore della S.C. di Cardiologia e Fisiopatologia Cardiovascolare, Prof. Giuseppe Ambrosio;
 - Dirigente Responsabile della Direzione Affari Generali, Dott.ssa Serena Zenzeri.

- **Di nominare**, per il caso di incompatibilità o altri legittimi impedimenti, quali membri supplenti dell'Ufficio Competente Procedimenti Disciplinari (U.C.P.D.) Dirigenza le seguenti figure:
 - Dirigente Responsabile della Direzione Contabilità e Bilancio, Dott. Roberto Ambrogi quale supplente del Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Valorosi;
 - Direttore della Struttura Complessa Radiologia 1, Dott. Michele Duranti, quale supplente del prof. Giuseppe Ambrosio;
 - Dirigente Responsabile della Direzione Personale, Dott.ssa M. Cristina Conte quale supplente della dott.ssa Serena Zenzeri;

- **Di modificare**, per le ragioni esposte in premessa, la composizione dell'U.C.P.D. del Comparto, elevandone il numero dei componenti dagli attuali tre a cinque;

- **Di nominare**, quali componenti titolari dell'U.C.P.D. Comparto i seguenti dipendenti di dell'Azienda Ospedaliera:
 - Dott.ssa Maria Cristina Conte - Presidente;
 - Dott.ssa Rosa Maria Franconi – Vice Presidente;
 - Dott.ssa Gabriella Carnio - Componente;
 - Dott. Roberto Roticiani – Componente;
 - Dott.ssa Laura Fontetrosciani – Componente;



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 - 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia - Sant'Andrea delle Fratte - 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 - Tel 075.5781 - Fax 075.5783531 - Sito Internet:

- Segretario Sig. Antonio Tamagnini.

- **Di nominare**, quali membri supplenti dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari del Comparto, per il caso di incompatibilità o per altro impedimento i seguenti dipendenti:
 - Ing. Piero Rosi, quale Supplente della Dott.ssa Maria Cristina Conte;
 - Dott. Stefano Carloni, quale supplente della Dott.ssa Rosa Maria Franconi;
 - Sig. Giampaolo Doricchi, quale supplente della Dott.ssa Gabriella Carnio;
 - Dott.ssa Grazia Rossi, quale supplente del Dott. Roberto Roticiani;
 - Dott. Lorenzo Duranti, quale supplente della Dott.ssa Laura Fontetrosciani;
- **Di notificare** il presente atto a tutti i componenti dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari della Dirigenza e a quelli dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari del Comparto, a cura della Direzione Affari Generali;
- **Di partecipare** l'adozione del presente atto deliberativo a tutto il personale dell'Azienda, dipendente e convenzionato con specifico comunicato sul sito istituzionale dell'Azienda;
- **Di pubblicare** il presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente tra le "Disposizioni Generali" e sotto la voce "Regolamenti Aziendali".

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Emilio Duca)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Maurizio Valorosi)

IL DIRETTORE SANITARIO (Dott. Diamante Pacchiarini)

Disposizioni regolamentari recanti integrazioni ai Codici di Comportamento del personale del Comparto e del personale Dirigenziale della Azienda Ospedaliera di Perugia, di cui alle Deliberazioni D.G. n. 355 del 14 marzo 2014 e n. 336 del 10 marzo 2014 e prime indicazioni operative in materia di procedimenti disciplinari, in attuazione del D. Lgs. 25.5.2017, n.75 e del D. Lgs. 20.7.2017, n. 118.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75 e del D.Lgs. 20.7.2017, n. 118, rispettivamente in data 22 giugno 2017 e 5 agosto 2017, è stata profondamente modificata la disciplina dei procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti pubblici e del licenziamento disciplinare.

Pertanto, dall'entrata in vigore dei predetti decreti legislativi le disposizioni previste dal regolamento per i procedimenti disciplinari riguardanti il personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa emanato con delibera del D.G. n. 355 del 14 marzo 2014, nonché dal regolamento per i procedimenti disciplinari riguardanti il personale dell'Area Comparto, di cui alla delibera del D.G. n. 336 del 10 marzo 2014, qualora in contrasto con la disposizione legislativa in questione, devono intendersi sostituite dalla fonte normativa superiore.

Nelle more della modifica organica della disciplina regolamentare aziendale sulle procedure disciplinari e del codice disciplinare aziendale, l'Azienda Ospedaliera di Perugia intende adeguarsi prontamente alle nuove disposizioni emanate, adottando il presente atto a valenza regolamentare, attuativo della normativa prevista dai decreti legislativi sopra richiamati.

AUTORITÀ COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La nuova disciplina ha concentrato la competenza all'irrogazione delle sanzioni disciplinari sull'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari (UCPD), abrogando la precedente attribuzione di competenza al dirigente della struttura di

appartenenza del dipendente responsabile dell'illecito disciplinare per le sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Solo per il personale del comparto è stata mantenuta la competenza del responsabile della struttura - la cui individuazione compete ad ogni azienda - ad irrogare la sanzione del rimprovero verbale senza formalità procedurali.

Perciò a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia disciplinare:

- per il personale delle **due Aree Dirigenziali (Medica e SPTA)**, il titolare esclusivo del potere disciplinare e competente ad irrogare tutte le sanzioni previste a carico del personale dirigente dal CC.NN.LL. 6 maggio 2010 (dalla censura scritta al licenziamento con e senza preavviso) e dalle vigenti normative è **l'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari della dirigenza**.

-per il personale afferente al **Comparto**, i soggetti competenti ad irrogare l'unica sanzione esclusa dalla competenza dell'UCPD, e cioè la sanzione del **rimprovero verbale**, sono così individuati:

- A) per il personale del ruolo amministrativo e tecnico, il Dirigente Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora. Per il personale amministrativo che presta servizio nelle cliniche la competenza è attribuita al Direttore della S.C. in cui il dipendente presta servizio;
- B) per il personale dell'Area Sanitaria (Infermieri, Tecnici, O.S.S., Ostetriche, etc.), il Responsabile della Posizione Organizzativa cui afferisce la struttura ove il dipendente presta servizio;
- C) per i Coordinatori e i Responsabili di P.O. il Dirigente del Dipartimento delle Professioni Sanitarie.

La sanzione del rimprovero verbale è comminata senza alcuna procedura formale. Di tale sanzione deve essere conservata memoria ai soli fini della recidiva nel Registro delle Sanzioni Disciplinari di cui all'articolo 3 comma 7 del vigente Regolamento per i Procedimenti Disciplinari del Comparto, registro tenuto dal segretario dell'UCPD del comparto al quale va comunicata l'irrogazione della sanzione.

L'irrogazione della anzidetta sanzione è, altresì, comunicata alla Direzione Personale per l'annotazione nel fascicolo personale del dipendente.

Tutte le sanzioni superiori al rimprovero verbale (dalla censura al licenziamento senza preavviso) nei confronti del personale del Comparto **sono di competenza dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari.**

OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DELL'ILLECITO

Per il personale delle aree della dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa i soggetti obbligati alla segnalazione all'UCPD del presunto illecito disciplinare sono:

- al **Direttore della Struttura Complessa** presso la quale presta servizio il dirigente presunto autore di un illecito;
- al **Direttore di Dipartimento** se trattasi di responsabile di struttura semplice dipartimentale afferente al dipartimento;
- al **Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo**, in base alle rispettive competenze, se il presunto autore ricopre l'incarico di Direttore di struttura complessa o Direttore di dipartimento;

Per il personale afferente al comparto sanità, con riferimento alle condotte punibili con una sanzione **superiore** al rimprovero verbale, i soggetti obbligati alla segnalazione all'UCPD sono:

- il **Coordinatore infermieristico** della struttura presso la quale presta servizio il presunto autore dell'illecito;
- il **Dirigente del Dipartimento delle Professioni Sanitarie**, se il presunto autore dell'illecito è un coordinatore o un responsabile di p.o..

I suindicati soggetti, ciascuno per quanto di competenza, **hanno l'obbligo** di segnalare i fatti di rilevanza disciplinare all'U.C.P.D., **immediatamente** e, comunque, **entro un termine non superiore ai 10 giorni** dal momento in cui vengono a conoscenza del presunto illecito.

Appare opportuno evidenziare che qualora dalla **omessa o intempestiva segnalazione dell'illecito** - senza giustificato motivo - derivi il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero vengano effettuate valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, ciò comporta per i soggetti responsabili l'applicazione **della sospensione dal servizio senza retribuzione fino a un massimo di tre mesi**, salvi eventuali illeciti penali per omissione e salva la sanzione del **licenziamento** prevista nel caso di mancata segnalazione della falsa attestazione della presenza in servizio.

Se il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare sia imputabile ai componenti dell'UCPD del comparto titolare dell'azione disciplinare nei confronti degli stessi è dell'UCPD della dirigenza; per le stesse infrazioni, nei confronti dei membri di quest'ultimo Ufficio titolare dell'azione disciplinare e il Direttore generale dell'Azienda ospedaliera.

PROCEDIMENTO AVANTI ALL'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, con immediatezza e, comunque, **non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione**, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

L'ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, per via telematica, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

I termini per la contestazione e la conclusione del procedimento disciplinare sono perentori. La violazione degli altri termini previsti dall'articolo 55 *bis* D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii. non comporta la decadenza dell'azione disciplinare, né l'invalidità degli atti e della sanzione disciplinare comminata, purché il procedimento disciplinare sia tempestivo.

Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari, requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati dalla legge.

Il procedimento disciplinare che preveda la sanzione del licenziamento, e nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dal servizio, dovrà essere in ogni caso concluso anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Nelle more della adozione del nuovo Codice Disciplinare, fatta salva l'attuale disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo previste dal Codice Disciplinare di questa Azienda, si specificano di seguito le fattispecie di licenziamento disciplinare previste dall'articolo 55 *quater* del D. Lgs.

165/2001, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, dal rapporto di lavoro;
- f-bis)** gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54 comma 3;
- f-ter)** commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art.55 *sexies* comma 3; gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento ai sensi dell'art. 54 comma 3;
- f-quater)** la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; grave o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art.54 comma 3;
- f-quinques)** insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di

appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3 comma 5-bis, del Decreto Legislativo n. 150 del 2009; grave o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art.54 comma 3.

Nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

**DISCIPLINA SPECIALE IN MATERIA DI LICENZIAMENTO
DISCIPLINARE PER FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN
SERVIZIO**

Costituisce **falsa attestazione della presenza in servizio** qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano previsioni di cui all'articolo 55 *quater* commi da 3-bis a 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii., come modificati e integrati dal D. Lgs. n. 75/2017, nonché dal D. Lgs. n. 118/2017, che si seguito si trascrivono:

“3.bis Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, 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 nè l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. 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 ne' 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 all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei Conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre

interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all' Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

3- sexies I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4."

Inoltre, si fa presente che ai sensi dell'articolo, rubricato "Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare", così come innovato dall'articolo 17 D. Lgs. 75/2017, "La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire

aumenti retributivi sopravvenuti.

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

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.”.

Le presenti disposizioni, aventi valenza regolamentare saranno pubblicato sul sito aziendale nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” tra le “*Disposizioni Generali*”, e assumono valenza cogente per tutti i dipendenti dell’Azienda Ospedaliera nelle more dell’adozione di nuovi Regolamenti generali per i procedimenti disciplinari e del nuovo Codice Disciplinare.



Stemma dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Dir. Gen. e Sede Amm.va: Piazzale G. Menghini n. 8/9- 06129 PERUGIA
Sede Legale: S. Maria della Misericordia in S. Andrea delle Fratte 06156PERUGIA
Partita IVA 02101050546 Tel. 075 5781 - Sito Internet: www.ospedale.perugia.it

UFFICIO DELIBERAZIONI

ATTESTAZIONI RELATIVE ALLA DELIBERA N. 2271 DEL 16 NOV. 2017

La deliberazione sopra indicata, alla quale questo documento è allegato

CONSTA DI FOGLI 17 incluso il presente ed inclusi gli allegati

Perugia, 16 NOV. 2017

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT.SSA SERENA ZENZERI

E' ESECUTIVA IMMEDIATAMENTE, non essendo soggetta a controllo

HA CONSEGUITO ESECUTIVITA' IL _____

PER PROVVEDIMENTO POSITIVO DELLA GIUNTA REGIONALE N. _____ DEL _____

CHE HA RICEVUTO LA DELIBERA IL _____

PER DECORRENZA DEL TERMINE DI LEGGE PER IL CONTROLLO SENZA RILIEVI DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE, CHE HA RICEVUTO LA DELIBERA IL _____

ALTRO (esecutività dopo richiesta di chiarimenti, parziale annullamento dell'atto, annullamento integrale, ecc.. - Specificare gli estremi dei provvedimenti)

Perugia, 16 NOV. 2017

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT.SSA SERENA ZENZERI

La deliberazione sopra indicata, alla quale questo documento è allegato,

16 NOV. 2017

VIENE PUBBLICATA all'albo pretorio dell'Azienda Ospedaliera di Perugia il _____

per la durata di 15 giorni.

Perugia, 16 NOV. 2017

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT.SSA SERENA ZENZERI

Questa copia della delibera sopra indicata è conforme al suo originale esistente presso questo ufficio e consta di n. _____ pagine inclusa la presente

Perugia,

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT.SSA SERENA ZENZERI