



**AZIENDA SANITARIA LOCALE TARANTO  
FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE**

AOO: **ASL\_TA**

REGISTRO: **DELIBERAZIONI DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

NUMERO: **950**

DATA: **06/09/2018**

OGGETTO: **aggiornamento del Codice Disciplinare e Regolamento per lâ applicazione delle  
sanzioni disciplinari relativo allâ Area Comparto.**

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Avv.to Stefano Rossi in qualità di Commissario Straordinario nominato con deliberazione di Giunta Regionale n. 594 del 11/04/2018

Con il parere favorevole del Dr. Vito Gregorio Colacicco - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole del Dott. Andrea Chiari - Direttore Amministrativo

**Su proposta della struttura: Area Gestione Risorse Umane**

Estensore:

Istruttore: Maria Rosaria Pezzolla

Dirigente/Dirigente S.S./S.S.D.: MARIA ROSARIA PEZZOLLA

Direttore S.C.: LOREDANA CARULLI

Direttore di Dipartimento:

PROPOSTA:

NUMERO: **DCS-231-2018**

DATA: **24/08/2018**

SEZIONE ALBERO TRASPARENZA:

CLASSIFICAZIONE:

DOCUMENTI:

*Documento*

*Impronta Hash*

**MOD DELIBERAZIONE ORIGINALE**

**50356db3188e45f9da34bb7ddf9cd39094062f46ffa5a091**

**COMM.STRAORD.**

**6af3b9fc14da99d7**

**T\_DCS-231-2018\_6.odt**

**d73ce9c5b0cfbdbef6b7df81b7e4d3cc761810b907b9354  
0bc313872d6541966**

**aggiornamento delle infrazioni disciplinari  
introdotto dal CCNL comparto sanità del  
21.05.2018.**

**a23647ada279aab501b831d3351cb4e510435ee0a97f5e  
462d6ae07c7202edfb**

*L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente, è conservato a cura dell'Ente produttore secondo normativa vigente.*

*Il contenuto del provvedimento indicato nel presente frontespizio deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.*



## **DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

(nominato con deliberazione di Giunta Regionale n.594 del 11/04/2018)

**OGGETTO: aggiornamento del Codice Disciplinare e Regolamento per lâ applicazione delle sanzioni disciplinari relativo allâ Area Comparto.**

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

sulla base della seguente proposta predisposta dal Dirigente apicale della struttura proponente che ne attesta la regolarità della istruttoria ed il rispetto della legalità

#### **VISTI :**

- il Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari relativo all' Area Comparto approvato da questa Azienda, in attuazione del Testo Unico in materia di Pubblico Impiego, con deliberazione del Direttore Generale n. 2463 del 06.12.2016;
- le modifiche e le integrazioni al Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari relativi all' Area Comparto, approvate da questa Azienda con deliberazione del Direttore Generale n. 1822 del 08.08.2017;

#### **PRESO ATTO** che:

- il 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL triennio 2016 – 2018 relativo al personale del Comparto Sanità;
- il predetto accordo, all'art. 66, rubricato Codice Disciplinare, commi 3,4,8 e 9, ha parzialmente modificato le tipologie infrattive e le relative sanzioni disciplinari;
- che in applicazione di quanto previsto dall'art. 66, comma 12, CCNL 21.05.2018, il nuovo Codice Disciplinare è stato pubblicato sul portale intranet dell'Azienda e per l'effetto è divenuto applicabile a far data dal 16.06.2018.

**VALUTATA** la necessità, allo scopo di conformarne il contenuto alle novità introdotte dal CCNL, di aggiornare il "Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari" relativo all'Area Comparto mediante l'adozione di un provvedimento, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale della stessa, che ne stralci unicamente i commi 4,5,6,7,8, 9,10 e 11 dell'art. 10;

**PRESO ATTO**, altresì, delle ulteriori modifiche normative introdotte dall'art. 3 del D.lgs n. 118 del 20.07.2017, in applicazione delle quali, i termini di cui all'art. 10, comma 15, del Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari relativi all' Area Comparto sono sostituiti da 15 giorni a 20 giorni e da 120 giorni a 150 giorni.

**EVIDENZIATO** che la presente deliberazione di aggiornamento del " Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari" relativo all'Area Comparto, costituendo

una mera doverosa ricognizione delle fonti contrattuali e normative, attualmente vigenti in materia disciplinare, non richiede alcuna forma di partecipazione sindacale;

## **D E L I B E R A**

per tutti i motivi esposti in narrativa e che qui s'intendono richiamati per formarne parte integrante e sostanziale:

- a) di adottare, con decorrenza immediata, il provvedimento di aggiornamento del "Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari" relativo all'Area Comparto, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale della stessa;
- b) di dare atto che il provvedimento di aggiornamento stralcia unicamente i commi 4,5,6,7,8, 9,10 e 11 dell'art. 10 del Codice e Regolamento Disciplinare pubblicato con deliberazione del Direttore Generale n. 2463 del 06.12.2016, integrato e modificato con deliberazione del Direttore Generale n. 1822 del 08.08.2017, che continua ad essere in vigore;
- c) di prendere atto che, in attuazione del D.lgs n. 118 del 20.07.2017, i termini di cui all'art. 10, comma 15, del Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari relativi all' Area Comparto sono sostituiti da 15 giorni a 20 giorni e da 120 giorni a 150 giorni;
- d) che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri per l'Azienda;
- e) di procedere alla pubblicazione del provvedimento di aggiornamento, parte integrante della presente deliberazione, sul sito web aziendale, a cura dell'URP, assolvendo così l'obbligo di pubblicità di qualsiasi atto integrativo del Codice Disciplinare;
- f) di disporre l'immediata esecutività del presente provvedimento.

*Il numero di registro e la data del presente provvedimento nonché i soggetti firmatari sono indicati nel frontespizio che, pertanto, deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.*

**ALLEGATO alla deliberazione \_\_\_\_\_**

**4.LA SANZIONE DISCIPLINARE DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE** SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLE SANZIONI IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA1, PER:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, e dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater , comma 1, lett. a) del D.lgs n. 165/2001 (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) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300 del 1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater del D.lgs n. 165/2001 (licenziamento disciplinare);

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55 novies del D.lgs n. 165/2001 (identificazione del personale a contatto con il pubblico);

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o terzi;

**L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.**

**5.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI DIECI GIORNI SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA1, PER:**

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.lgs n. 165/2001 (assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per piu' 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), assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a **cinque giorni**, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o d'infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. e) del D.lgs n. 165/2001, (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), atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. e) del D.lgs n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, o altri dipendenti o di terzi;
- i) violazione dei doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda e agli utenti o ai terzi.

**6.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI**, COMMISURATA ALLA GRAVITA' DELL'ILLECITO CONTESTATO AL DIPENDENTE, SI APPLICA NEI RIGUARDI:

del lavoratore appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che,essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.(**previsione di cui all'art.55 bis, comma 7, del D. lgs n. 165/2001**).

**7.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI GG. TRE AD UN MASSIMO DI TRE MESI**, SI APPLICA PER:

violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dal Codice di Comportamento di cui all'art.54 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165 dalla quale derivi condanna della pubblica Amministrazione al risarcimento del danno (**previsione di cui all'art.55 sexies, comma 1, del D. lgs n. 165/2001**).

**7 bis. LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI TRE MESI**, SI APPLICA AI SOGGETTI RESPONSABILI DELL'AZIONE DISCIPLINARE, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies, PER:

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. (**previsione di cui all'art.55 sexies, comma 3, del D. lgs n. 165/2001**).

**8.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UNDICI GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI SI APPLICA PER:**

- a) recidiva nel biennio delle infrazioni previste nel comma 5;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione dei doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda agli utenti o a terzi;
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

**9.LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ, SI APPLICA PER:**

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.

Il collocamento in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art.34 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165(previsione di cui all'art. 55 sexies, comma 2, del D.lgs.30 marzo2001 n.165).

**10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO SI APPLICA PER:**

- a) 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 (art. 55 quater, comma 1 lett. b));

b)ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (art. 55 quater, comma 1 lett. c));

c)gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3 (art. 55 quater, comma 1 lett. f bis));

d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55 sexies, comma 3 (art. 55 quater, comma 1 lett. f ter))

e) 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 (art. 55 quater, comma 1 lett. f quater)) ;

f) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5 bis, del d.lgs n. 150/2009 (art. 55 quater, comma 1 lett. f quinquies));

g) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 6,7,7bis e 8;

h) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità;

i) condanna passata in giudicato per un delitto che commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

l) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

m) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

n) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi d'interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda.

## **11.LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO SI APPLICA PER:**

a)falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (art. 55 quater, comma 1 lett. a));

b)falsita' documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (art. 55 quater, comma 1 lett. d));

c)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 (art. 55 quater, comma 1 lett. e))

d)condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (art. 55 quater, comma 1 lett. f ));

e)commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11. (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

f) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g)commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

h)condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs n. 235/2012;
- per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1,2,3 della legge 11.01.2018 n. 3;
- quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art.3,comma 1 della legge 27 marzo 2001 n.97 (peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio);

- per i gravi delitti commessi in servizio;

i)violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.