



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 1

DETERMINAZIONE N. **884** del **13 APR. 2010** Atti n. **838/1010**

Responsabilità disciplinare del personale del comparto a norma delle disposizioni di cui al d.l.vo 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. e delle vigenti previsioni contrattuali. Modalità applicative.

Il Direttore Generale,

- Richiamata la deliberazione commissariale n. 2338 del 24.12.1996 con la quale era stato disposto, fra l'altro, di approvare le modalità applicative della normativa contrattuale concernente la responsabilità disciplinare dei dipendenti dell'area del comparto;
- Avvertita la necessità - in relazione alle intervenute modificazioni della materia da parte della contrattazione collettiva nazionale nonché, da ultimo, in particolare da parte del d. l.vo 27.10.2009, n. 150 che ha apportato significative e profonde modificazioni ed integrazioni al d.l.vo 30.3.2001, n. 165 - di doversi rideterminare al riguardo;
- Ravvisata altresì la opportunità, anche al fine di assicurare la massima trasparenza e la piena conoscenza da parte del personale interessato, di dover operare una formale ricognizione circa l'attuale formulazione del nuovo codice disciplinare per il personale del comparto quale risultante dalle disposizioni introdotte dal surrichiamato d.l.vo 30.3.2001, n. 165 a seguito delle modificazioni ed integrazioni apportate dal d.l.vo 27.10.2009, n. 150;
- Ritenuto infine di confermare l'individuazione quale Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55 bis del d.l.vo 30.3.2001, n. 165 introdotto dall'art.69 del d.l.vo 27.10.2009, n. 150, dell'U.O.C. Risorse Umane;
- Con i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico;

DETERMINA

1. di approvare le seguenti modalità applicative della normativa concernente la responsabilità disciplinare del personale del comparto:

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO

Modalità applicative

Capo I

Competenze, forme e termini del procedimento disciplinare

Art. 1 Rimprovero verbale.

1. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale, provvede direttamente il dirigente responsabile, senza l'obbligo della previa contestazione scritta dell'addebito.
2. Il dirigente responsabile provvede tempestivamente a dare comunicazione della comminazione della sanzione all'U.O.C. Risorse Umane, anche ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 2

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 838/2010

Art. 2 Infrazioni che comportano sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione per più di 10 gg.

1. Il dirigente responsabile della struttura o il dirigente che ne fa le veci in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 gg., senza indugio e comunque non oltre venti (20) giorni dalla notizia del comportamento perseguibile, contesta per iscritto l'addebito disciplinare al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci (10) giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione.
2. Entro il termine prefissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta (60) giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci (10) giorni, del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
3. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
4. Qualora il responsabile della struttura non rivesta una qualifica dirigenziale, lo stesso deve trasmettere gli atti, entro cinque (5) giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D., dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Art. 3 Infrazioni per le quali la sanzione da applicare è superiore alla sospensione dal servizio per più di 10 gg.

1. Il dirigente responsabile della struttura o il dirigente che ne fa le veci, se la sanzione disciplinare da applicare è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci (10) giorni, trasmette gli atti, entro cinque (5) giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D., dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. Qualora il responsabile della struttura non rivesta una qualifica dirigenziale, deve, parimenti, attivare l'U.P.D. nei modi e nei termini di cui al comma 1.

Art. 4 Procedimenti attivati dall'U.P.D.

1. L'U.P.D. procede, per le segnalazioni di cui all'art. 2 comma 4, senza indugio e, comunque, entro i termini di cui all'art. 2, commi 1 e 2, alla contestazione dell'addebito disciplinare per iscritto ed alla convocazione del dipendente per il contraddittorio a Sua difesa, con l'eventuale

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 3

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 833/1010

- assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro i termini di cui all'art. 2, comma 2.
 3. Laddove il comportamento contestato sia punibile con una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci (10) giorni, i termini di cui all'art. 2, commi 1 e 2, si intendono raddoppiati.
 4. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti da parte dell'U.P.D. ovvero dalla data nella quale l'U.P.D. ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
 5. La violazione dei termini prescritti comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Capo II

Articolazione della titolarità del potere disciplinare

Art. 5 Titolarietà del potere disciplinare

1. In base al modello organizzativo della Fondazione IRCCS, il responsabile della struttura, titolare del potere disciplinare nei confronti del personale del comparto, è individuato come segue, secondo le diverse fattispecie:
 - a) Il dirigente responsabile del Servizio infermieristico, tecnico e riabilitativo (SITRA) ovvero altro dirigente delle professioni sanitarie che ne fa le veci in caso di temporanea assenza o impedimento ovvero ancora, in caso di assenza di altra figura dirigenziale, il titolare di qualifica più elevata in servizio presso la struttura, per il personale infermieristico, ostetrico, tecnico-sanitario, della riabilitazione, tecnico e ausiliario addetto ai servizi assistenziali, il personale addetto al SITRA, nonché il personale addetto alla rilevazione presenze del medesimo personale;
 - b) Il direttore medico di presidio ovvero altro dirigente della struttura che ne fa le veci in caso di temporanea assenza o impedimento, per il personale assegnato alla direzione medica ed ai settori operativi ad essa afferenti, nonché il personale addetto alla rilevazione presenze del personale dirigente medico e sanitario;
 - c) Il dirigente responsabile di servizio ovvero altro dirigente del servizio che ne fa le veci, in caso di temporanea assenza o impedimento, ovvero ancora, in caso di assenza di figura dirigenziale, il titolare di qualifica più elevata in servizio presso la struttura, per tutti gli altri casi.

Capo III

Modalità della contestazione, dell'accesso ai documenti e casi particolari

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 4

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 838/1010

Art. 6 Contestazione

Salvo il caso del rimprovero verbale, la contestazione degli addebiti disciplinari al dipendente deve essere effettuata per iscritto ed essere circostanziata, contenere l'indicazione dei riferimenti temporali in ordine ai fatti e gli eventuali testimoni o persone informate dei fatti. Il soggetto titolare dell'azione disciplinare deve altresì convocare il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni per infrazioni che possano comportare sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione per più di dieci (10) giorni e di almeno venti giorni per infrazioni che possano comportare sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci (10) giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Art. 7 Forme di comunicazione della contestazione e di tutti gli atti riguardanti il procedimento

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Art. 8 Istruttoria

Nel corso dell'istruttoria, il dirigente responsabile della struttura o l'U.P.D possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche 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.

Art. 9 Diritto di accesso

Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento disciplinare a suo carico.

Art.10 Modalità di comunicazione dell'esito del procedimento e relative incombenze

E' a carico del soggetto titolare dell'azione disciplinare il rispetto di tutti i termini del procedimento, ivi compresa la comunicazione di archiviazione o irrogazione della sanzione. Le sanzioni irrogate e tutti gli atti relativi al procedimento disciplinare devono essere trasmessi all'U.O.C. Risorse Umane per l'iscrizione nel fascicolo personale, nonché per l'effettiva applicazione della sanzione ove risulti superiore al rimprovero scritto (censura).

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 5

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 838/2010

Art. 11 Trasferimento del dipendente durante il procedimento disciplinare

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

Art. 12 Procedimento disciplinare in caso di dimissioni del dipendente

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

Art. 13 Staff

Qualora il procedimento sia esperito dal dirigente responsabile della struttura, o dal dirigente che ne fa le veci, lo stesso può avvalersi della collaborazione dell'U.P.D. fin dall'avvio del procedimento, ferma restandone in capo allo stesso la piena e completa titolarità e responsabilità.

**Capo IV
Norme finali**

Art. 14 Rinvio

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni del Decreto Legislativo 165/01 e s.m. e i., nonché alle disposizioni contrattuali vigenti, e non incompatibili, oltre a quanto disposto dal Codice Civile.

2. di confermare l'individuazione quale Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) ai sensi dell'art. 55 bis del d.l.vo 30.3.2001, n. 165 introdotto dall'art.69 del d.l.vo 27.10.2009, n. 150, dell'U.O.C. Risorse Umane;
3. di dare atto che il codice disciplinare per il personale del comparto quale risultante dalle disposizioni introdotte dal d. l.vo 30.3.2001, n. 165 a seguito delle modificazioni ed integrazioni apportate dal d.l.vo 27.10.2009, n. 150, risulta il seguente:

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 6

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 838/1010

Codice Disciplinare

(Art. 13 del CCNL del 19 aprile 2004 come modificato dall'art 6 del CCNL 10.4.2008 e con le integrazioni apportate dal d.l.vo n. 150/2009)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5, 6, 6-bis, 6-ter e 6- quater già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 7

DETERMINAZIONE N. 884 del 13 APR. 2010 Atti n. 838/2010

- 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 disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente 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 comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni nell'arco di un biennio 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 o ente, agli utenti o terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 8

DETERMINAZIONE N. 884 del 13 APR. 2010 Atti n. 838/2010

- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
 - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
6. 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 mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità (salva l'ipotesi in cui non trovi applicazione una sanzione più grave);
 - b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - c) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - f) chi avalli, aiuti o permetta atti o comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi;
 - g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

- 6 bis. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un giorno fino ad un massimo di quindici giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, si applica per il lavoratore dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 9

DETERMINAZIONE N. 884

del 13 APR. 2010

Atti n. 838/2010

informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

6 ter. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 dai codici di comportamento di cui all'art.54 del d.l.vo n. 165/2001 e succ. mod., comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

6 quater. 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, la 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.

6 quinquies. 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 del D.lgs. n. 165/2001 e succ. mod..
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.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera b);
- c) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 10

DETERMINAZIONE N. 884 del 13 APR. 2010 Atti n. 838/2010

- d) 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;
- e) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/01 e succ. mod.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) 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;
- c) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- d) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

Pag. 11

DETERMINAZIONE N. 884 del 13 APR. 2010 Atti n. 838/2010

2. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- e) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- f) 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;
- g) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- h) 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;
- i) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal CCNL 19.4.2004, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.
10. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del presente codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Il presente Codice modificato ed integrato da quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (riforma Brunetta) di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni è suscettibile di modificazioni che potranno pervenire dai competenti Uffici del Ministero per la Funzione Pubblica.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giuseppe DI BENEDETTO)

IL DIRETTORE SCIENTIFICO f.f.
(Prof. Pier Mannuccio MANNUCCI)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Marco TRIULZI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Roberto MIDOLLO)

REGISTRATA NEL VERBALE DELLE DETERMINAZIONI

IN DATA 13 APR. 2010 AL N. 884

Procedimento presso l'U.O.C. Risorse Umane
Pratica trattata da: Dott.a Rosa Smeraldo

IRCCS di natura pubblica