



REGIONE LAZIO  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



Prot. n. \_27092\_

Del 01.12.09

Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Direttori Strutture Complesse  
Ai Dirigenti Strutture di Staff  
Ai Direttori Amministrativi  
Poli Ospedalieri A – B – C – D  
Ai Direttori Sanitari  
Poli Ospedalieri A – B – C – D  
Ai Direttori  
Distretti Sanitari A – B – C – D

e p.c.

Al Direttore Sanitario Aziendale  
Al Coordinatore Servizi Socio Sanitari

LORO SEDI

**Oggetto:** D.Lgs.vo 27.10.2009 N°150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, N°15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Si rende noto che sul supplemento ordinario N°197 alla G.U. N°254 del 31.10.2009 è stato pubblicato il D.Lgs.vo di cui all'oggetto (c.d.riforma “*Brunetta*”)

La riforma “*Brunetta*” innova il procedimento di contrattazione nazionale ed integrativa adeguandolo all'accordo Governo, Confindustria e Sindacati del 22 gennaio 2009.

Prevede, tra l'altro il rafforzamento dei controlli della Corte dei Conti (e della Ragioneria Generale) sul procedimento di contrattazione collettiva nazionale **ed integrativa** e nuove forme di controllo sulla contrattazione integrativa da parte della Corte dei Conti e del Ministero delle Finanze.

Dà un forte impulso alla efficacia/efficienza del lavoro pubblico, attraverso l'introduzione di elementi di significativa innovazione in materia di valutazione e produttività, **con una maggiore responsabilità della dirigenza pubblica** (sanzioni conservative anche per inadempimenti dei Dirigenti – obbligatorietà dell'azione disciplinare per i Dirigenti di struttura complessa nei confronti del personale del comparto loro assegnato).



REGIONE LAZIO  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



Come sopra cennato, i principali obiettivi dell'intervento di riforma sono, in estrema sintesi:

1. convergenza degli assetti regolatori del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato;
2. riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione;
3. nuovi sistemi di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare servizi “conformi agli standard internazionali di qualità”;
4. valorizzazione del merito, attraverso correlati riconoscimenti di premi, e la responsabilizzazione dei pubblici dipendenti;
5. il miglioramento di efficacia ed efficienza della pubblica amministrazione e delle procedure di contrattazione collettiva pubblica;
6. affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e le progressioni di carriera;
7. affermazione della piena autonomia del dirigente, come datore di lavoro pubblico, con particolare riferimento agli ambiti dell'individuazione dei profili professionali necessari all'ufficio cui è preposto, della valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi;
8. previsione di una specifica responsabilità dirigenziale per omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate, con la sanzione conseguente del divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio.

L'ultima parte del D.Lgs.vo (art.li 67 – 69) interviene sul procedimento disciplinare e con il lunghissimo art.69 arricchisce e modifica l'art.55 del D.Lgs.vo 165/2001 di ulteriori 9 articoli correlati.

In particolare:

1. vengono reintrodotte le sanzioni disciplinari conservative per i dirigenti;
2. è prevista la pubblicazione del codice disciplinare sul sito web dell'amministrazione che sostituisce la precedente forma di pubblicità cartacea;
3. è prevista la procedibilità del provvedimento disciplinare anche in pendenza di un procedimento penale;
4. l'abrogazione dell'impugnazione delle sanzioni davanti al Collegio Arbitrale;
5. è declinato un lungo “catalogo” di fattispecie di licenziamento: false attestazioni della presenza in servizio; assenza ingiustificata per tre giorni ecc....

Altra innovazione di notevole impatto gestionale, recata dall'art.69, comma 1, è la responsabilizzazione dei dirigenti che per le infrazioni disciplinari di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per i più di dieci giorni, **dovranno attivare obbligatoriamente i relativi procedimenti disciplinari a carico del personale del Comparto.**



## REGIONE LAZIO

### AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



Al riguardo l'art.55-sexies al comma 3 testualmente prevede che *“Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuta 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. ”*

Quanto sopra premesso si rende noto che con decorrenza dal 16 novembre 2009 (data di entrata in vigore del D.Lgs.vo) le disposizioni impartite con note protocollo N°14366 del 07.12.2005 , N°3467 del 16.04.2007 , N°2712 del 12.03.2008 e N°4252 del 11.04.2008 sono integrate e modificate dalla sotto riportata normativa di cui al capo V del D.Lgs.vo N°150/2009 rubricato:” *Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*” (la predetta normativa sostituisce, quindi, quella di cui agli art.li 55 e segg.ti del D.Lgs.vo N°165/2001.

#### **Art. 67 Oggetto e finalità**

1. *In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, N°15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo N°165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.*
2. *Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art 63 del decreto legislativo N°165 del 2001.*

#### **Art. 68 Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione**

1. L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, N°165, è sostituito dal seguente: <<Art.55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative). – 1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.



3. (omissis)
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.>>

### *Art. 69 Disposizioni relative al procedimento disciplinare*

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo N°165 del 2001 sono inseriti i seguenti:

<<Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare). – 1. ***Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.***

***2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura 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 di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo 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 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. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci 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. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.***

***3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.***

***4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il***



## REGIONE LAZIO

### AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



*procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissato alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.*

*5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone 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. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.*

*6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari 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.*

*7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, 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, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.*

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

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



REGIONE LAZIO  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



**Art. 55-ter (Rapporti fra 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, di cui all'articolo 55-bis, comma 1 primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente 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, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti 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'autorità competente, ad 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 ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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 all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa e dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

**Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare)**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

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;



## REGIONE LAZIO

### AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



*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 da pubblici uffici ovvero l'estensione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.*

*2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, 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.*

*3. Nei casi di cui al comma 1, lettera a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.*

#### **Art.55- quinquies (false attestazioni o certificazioni).**

*1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.*

*2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.*

*3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.*



REGIONE LAZIO

AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



***Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).***

1. *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'articolo 54, 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.*

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 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, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.*

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.*

Alla luce della normativa sopra riportata, si ritiene utile riportare una sintesi dei profili procedurali, visti i sostanziali cambiamenti effettuati dal legislatore, cambiamenti ispirati alla semplificazione dell'intero iter, all'implementazione della potestà disciplinare del dirigente ed al potenziamento dell'attività istruttoria.





REGIONE LAZIO  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE

Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821



Le tre fasi della contestazione dell'addebito , dell'istruttoria del contraddittorio e dell'adozione della sanzione sono puntualmente e meticolosamente scandite nell'articolo 55-bis . Il legislatore ha previsto due distinte forme , l'una interamente seguita dal dirigente della struttura **per l'irrogazione delle sanzioni meno gravi (fino alla sospensione entro 10 giorni)** l'altra di competenza dell'ufficio appositamente istituito , la cui previsione in seno a ciascuna amministrazione era anche nella vecchia norma.

La prima novità , dunque , è proprio **l'ampliamento dei poteri del dirigente**, poiché è previsto che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora **irroghi direttamente le sanzioni meno gravi** , diversamente dal vecchio regime in cui la sua competenza era limitata solo alla sanzione del rimprovero verbale ed alla censura .

In entrambi i casi , **la contestazione dell'addebito al dipendente deve avvenire per iscritto senza indugio e in ogni caso non oltre 20 giorni dal fatto** . La convocazione dello stesso 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 , **deve avvenire con un preavviso di almeno 10 giorni** . Entro il termine fissato , il dipendente convocato , se non intende presentarsi , può inviare memoria scritta o , in caso di grave impedimento , formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della difesa .

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria , **il procedimento si conclude con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione , entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito** .

I Dirigenti responsabili delle Strutture sono direttamente responsabili dell'applicazione/esecuzione della normativa citata nel presente Ordine di Servizio nei confronti del personale del Comparto loro assegnato, relativamente ad eventuali inadempimenti o omissioni poste in essere ed inerenti, specificatamente, il rispetto degli obblighi sopra esplicitati.

Il Commissario Straordinario  
Dr.ssa Antonietta COSTANTINI

IL DIRETTORE S.C. RISORSE UMANE  
Enrico FERRI

IL RESPONSABILE PROCEDIMENTO  
Alfonso CATRACCHIA