

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL PERSONALE
DELL'ISTITUTO DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI E DELL'AREA MEDICA**

**Titolo I
Disposizioni generali**

**Art.1
Campo di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i professionisti dell'Istituto collocati nell'area dei professionisti e nell'area medica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato¹.

**Art. 2
Principi generali**

1. In considerazione della particolare natura, dello spessore delle responsabilità e del grado di autonomia dei professionisti e medici al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività dell'Istituto sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i professionisti e medici nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il professionista e il medico medesimo nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s. m. e i.²
2. Costituisce principio generale la distinzione tra criteri di valutazione dell'attività professionale e criteri relativi alla responsabilità disciplinare.
L'attività dei professionisti e dei medici all'interno dell'Istituto si svolge in conformità alle normative di legge e contrattuali, alle vigenti disposizioni regolamentari ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni.
I professionisti e i medici ne rispondono a norma di legge, di contratto e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.
3. Il rigoroso rispetto delle norme disciplinari di cui al D. Lgs. n. 165/2001 e s. m. e i., al contratto collettivo e al presente Regolamento e delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista e medico.

¹ Art. 82 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

² Art. 82, comma 5 e art. 33 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

4. Restano altresì ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile³ che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

5. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente Regolamento, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 e s. m. e i.

Art. 3

Obblighi del professionista e del medico

1. Il professionista o il medico conforma la propria condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il professionista o il medico conforma altresì il proprio comportamento ai principi contenuti nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, alle misure di prevenzione della corruzione definite dall'Istituto nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di organizzazione e attività (PIAO) e al vigente Codice di condotta per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS.
3. Il professionista o il medico conforma altresì la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico; l'attività professionale è esercitata nell'interesse esclusivo dell'Ente e secondo le linee organizzative e le direttive stabilite dagli Organi dell'Istituto.
4. Il professionista o il medico, titolare di incarico di coordinamento generale della rispettiva area professionale definisce gli indirizzi per assicurare l'omogeneità dell'attività dei professionisti o medici in relazione alle finalità istituzionali e verifica il rispetto dei criteri generali di esercizio della professione e la razionale distribuzione dei compiti connessi all'esercizio delle attività professionali, nel quadro degli obiettivi di programma, e formula proposte al Direttore Generale in tema di programmazione e organizzazione per lo svolgimento delle attività professionali rientranti nella materia di competenza, in attuazione della pianificazione degli obiettivi gestionali fissati dall'Istituto, di cui risponde, per l'intero ramo professionale, nei confronti del Direttore Generale medesimo.

I Coordinatori centrali e territoriali svolgono il loro incarico in stretto raccordo con il Coordinatore Generale, assicurando l'uniformità di indirizzo e la razionale distribuzione dei compiti connessi all'esercizio delle attività professionali nell'ambito delle rispettive sfere di competenza, ponendo in atto anche gli interventi necessari al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia degli uffici coordinati.

I Coordinatori professionali assumono la responsabilità dell'ufficio professionale inserito nella struttura cui afferisce e del conseguimento degli obiettivi definiti nell'ambito dei budget delle strutture di rispettiva competenza e del livello di integrazione nei rapporti esterni, nonché delle condizioni di funzionalità della struttura professionale coordinata.

³ Art. 55, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

5. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3 il professionista o il medico deve, in particolare:

- a) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo ed all'attività professionale, organizzando ed assicurando la propria presenza in servizio, in funzione delle esigenze della struttura e dell'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, il professionista o il medico è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro o, ove previste, di orario di lavoro;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio né divulgarle per fini privati o nei rapporti privati;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Istituto, con tutto il personale⁴, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione, in particolare nel rapporto con gli utenti;
- d) attenersi agli indirizzi del competente coordinatore al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'Istituto e la razionale distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni e dell'attività professionale, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei parenti entro il secondo grado, degli affini entro il secondo grado e dei conviventi, ai sensi del D.P.R. 62/2013;
- f) sovrintendere nell'esercizio del potere di coordinamento attribuito ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree professionali e dell'area medica, nell'ambito della sovraordinazione funzionale, al corretto svolgimento dell'attività del personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme dei codici di comportamento e disciplinare, ivi compresa la segnalazione disciplinare secondo le disposizioni vigenti. Il Coordinatore generale, centrale e territoriale vigila, altresì, sul rispetto delle disposizioni impartite in materia di organizzazione del lavoro, anche al fine di rilevare ogni situazione di negligenza o scarso rendimento che possa compromettere l'equa ripartizione dei carichi di lavoro, tenendo conto delle risultanze delle indagini di benessere organizzativo;
- g) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali / la ricezione di qualsiasi provvedimento dell'Autorità Giudiziaria attestante l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti ovvero l'avvio o la pendenza di indagini per fatti connessi o estranei all'attività di servizio, ovvero l'azione disciplinare da parte dell'ordine professionale di appartenenza;

⁴ Art. 34, comma 4, lett. c) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

- h) astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore⁵, consentiti da norme o regolamenti⁶;
- i) astenersi dall'accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza⁷;
- j) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione dell'assenza per malattia; durante il periodo di malattia comunicare preventivamente all'ufficio di appartenenza eventuali assenze durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, producendo a richiesta idonea documentazione giustificativa;⁸
- k) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme di legge e di regolamento ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n.241 e s. m. e i.⁹;
- l) rispettare le disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso, dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e s. m. e i., dal Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 e s. m. e i., in materia di accesso civico e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'Istituto in tema di autocertificazione, nonché attuare le disposizioni dell'Istituto ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 e s. m. e i.; nonché le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, informazione all'utenza, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, divieto di fumo¹⁰;
- m) rispettare i principi di incompatibilità previsti da leggi, da codici di comportamento e da regolamenti¹¹;
- n) in particolare, i professionisti o i medici con incarico di coordinamento generale, centrale o territoriale vigilano sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei professionisti o medici in forza ai Coordinamenti di rispettiva competenza;
- o) astenersi da condotte, all'esterno dell'Istituto, non conformi al principio di correttezza verso l'Amministrazione ovvero suscettibili di arrecare danno all'immagine dell'Ente¹²;
- p) astenersi, nella partecipazione a siti web e social network, da qualsiasi comportamento o dichiarazione che possa nuocere al prestigio dell'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di espressione costituzionalmente garantite e non utilizzare il nome, il marchio e il logo dell'Istituto in modo improprio.

⁵ Art. 34, comma 4, lett. h) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁶ Art. 4, comma 2 e 5 DPR n. 62/2013

⁷ Art. 4, comma 6, DPR 62/2013

⁸ Art. 55-septies, comma 5 bis, del D. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i

⁹ Art. 34, comma 4, lett. a) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

¹⁰ Art. 34 comma 6 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

¹¹ Art. 34, comma 7 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018; art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e i.; art. 1, commi 60 e ss. Legge n. 662/1996 e ss.

¹² Art. 3, comma 3 e art. 10, comma 1, DPR n. 62/ 2013

6. I Coordinatori generali sono tenuti ad assicurare il rispetto del trattamento dei dati personali secondo la normativa vigente in materia.¹³

7. Per le sole strutture di Coordinamento generale, i Coordinatori generali sono altresì tenuti a segnalare tempestivamente, alle Strutture competenti, inosservanze e/o disfunzioni in materia di trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione dagli infortuni, sicurezza sul lavoro nonché di divieto di fumo ¹⁴.

Titolo II

Capo I

Codice disciplinare

Art. 4

Tipologie di sanzioni e criteri generali

1. Le violazioni, da parte dei professionisti e medici, degli obblighi disciplinati nell'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dal presente articolo, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso;

2. Sono altresì previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni nell'ipotesi dell'art. 55-bis, comma 7, del D.lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi nell'ipotesi dell'art. 55- sexies, comma 3, del D.lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi nell'ipotesi dell'art. 55- sexies, comma 1, del D.lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.;

¹³ D. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 come modificato dal Regolamento UE 2016/679 - recepito, con modifiche e integrazioni, dal D. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - e s.m. e i; art. 34, comma 6, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

¹⁴ Art. 34, comma 6, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

3. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni¹⁵:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza ed imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'attività professionale svolta e con l'eventuale incarico di coordinamento ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Istituto;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal professionista o medico o al concorso di più persone nella violazione.

4. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi artt. 5, 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia.

5. Al professionista o medico responsabile di più infrazioni, 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.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il professionista e il medico dalle eventuali responsabilità di altro genere in cui lo stesso sia incorso, previste dal precedente art. 2 comma 4.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del D. lgs. n. 165/2001¹⁶.

Art.5

Sanzione pecuniaria

1. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di euro 200,00 ad un massimo di euro 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 4 nei casi di:

- a) inosservanza della normativa legislativa e contrattuale vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le seguenti fattispecie:

¹⁵ Art. 36, comma 1 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

¹⁶ Art. 35, comma 8 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente;
 - giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia¹⁷;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi, degli altri professionisti o medici, degli altri colleghi (dirigenti e non) o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Istituto di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale ovvero l'azione disciplinare da parte dell'ordine professionale di appartenenza;
- e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;
- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.e i., nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Istituto;
2. L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato nel bilancio dell'Istituto e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art.6

Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica al professionista o medico 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 dal Direttore generale o dall'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.
- L'entità della sanzione è commisurata alla gravità dell'illecito contestato¹⁸.

Art. 7

Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi

1. La sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per

¹⁷ Art.55-quater, comma 1, lett. a), del D.lgs.165/2001 e s.m.e.i

¹⁸ Art. 55-bis, comma 7, D lgs. 165/2001 e s.m.e.i.; art. 36, comma 5 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione si applica nei confronti dei Coordinatori generali per:

- a) omessa o ritardata segnalazione di cui al successivo art.16 senza giustificato motivo ovvero valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito - in relazione a condotte di personale professionista, medico o amministrativo appartenente agli uffici di rispettiva competenza, aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare - che hanno determinato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare ¹⁹, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 11, comma 1, lett. d) del presente Regolamento²⁰;
- b) mancato controllo sull'osservanza, da parte dei dipendenti, delle disposizioni di cui all'art. 55-septies del D.lgs. 165/2001 e s.m.e i. in materia di assenze per malattia e mancata verifica in ordine alla sussistenza dello stato di malattia, al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche²¹.

Art. 8

Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di 3 mesi

1. La sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso di condanna dell'Istituto al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del professionista o medico, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa²² stabiliti da norme legislative, regolamentari, dal contratto collettivo o individuale da atti e provvedimenti dell'Istituto o dai codici di comportamento.
La sanzione è comminata in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una sanzione più grave.

Art. 9

Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di 6 mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, comma 3, per:

¹⁹ Art.55-sexies, comma 3, del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

²⁰ Art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter) e comma 3-quinquies del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

²¹ Art.55-septies, comma 6, D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

²² Art.55-sexies, comma 1, del D. lgs. 165/2001 e s.m.ei.

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall'art. 5, oppure quando le mancanze previste dal medesimo art. 5 si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Istituto o degli organi, o degli altri professionisti o medici o degli altri colleghi (dirigenti e non) e comunque atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Istituto o degli organi, degli altri professionisti o medici o degli altri colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente nei cui confronti sono esercitati dal responsabile dell'ufficio professionale poteri di coordinamento e/o sovraordinazione funzionale, ove non ricorrano le fattispecie di licenziamento considerate nell'art. 11, comma 1, lett. d) del presente Regolamento²³;
- e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Istituto;
- f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- g) 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 degli obblighi del professionista o del medico di cui all'art. 3 del presente Regolamento, agli eventuali danni causati all'Istituto, agli utenti o ai terzi, salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nel successivo art. 11 comma 1, lett. a)²⁴;
- h) occultamento o mancata segnalazione, da parte del professionista o medico che ne sia venuto a conoscenza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Istituto o ad esso affidati;
- i) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'Istituto o a terzi, salvo quanto previsto dal precedente articolo 8;
- k) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
- m) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- n) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

²³ Art. 55-sexies, comma 3 del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

²⁴ Art. 55-quater, comma 1, let. b) del D.lgs. 165/2001 e s.m.e i.

Art. 10
Trattamento economico in caso di sospensione dal servizio con
privazione della retribuzione di natura sanzionatoria

1. Il professionista o medico sanzionato con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, di cui ai precedenti articoli 6, 7, 8 e 9 è privato della retribuzione per tutta la durata della sanzione.
2. Per il periodo di esecuzione della sanzione non spettano assegno alimentare e gli assegni del nucleo familiare.
3. Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 11
Licenziamento con preavviso

1. 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'Istituto²⁵;
 - b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Istituto per motivate esigenze di servizio²⁶;
 - c) recidiva in una delle mancanze previste dai precedenti articoli 6, 7, 8 e 9 o, comunque, quando le mancanze di cui ai medesimi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;
 - d) per i soli Coordinatori generali – nei casi di cui all'articolo 13, comma 4 e all'articolo 16, comma 6 del presente Regolamento - omesse o ritardate segnalazioni, senza giustificato motivo, per dolo o colpa grave, ovvero valutazioni, dolose o gravemente colpose, manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, nel caso in cui siano derivati **dal** mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare²⁷.
La stessa disposizione si applica altresì nel caso in cui la condotta avente oggettiva e palese rilevanza disciplinare sia stata posta in essere – oltre che da professionisti o medici - dai dipendenti delle Aree in forza agli Uffici di coordinamento generale;
 - e) gravi o reiterate violazioni dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

²⁵ Art.55-quater, comma 1, lett. b) del D. lgs 165/2001 e s.m.e i.

²⁶ Art.55-quater, comma 1, lett. c), del D. lgs 165/2001 e s.m.e i.

²⁷ Art.55-quater, comma 1, lett. f-ter) del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i.

definite dall'Istituto nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di organizzazione e attività (PIAO) ²⁸;

- f) 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 biennio²⁹;
- g) 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 o provvedimenti dell'Istituto e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del professionista o medico per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art.3, comma 5-bis, del decreto legislativo n.150/2009 ³⁰;
- h) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R n.62/2013, relativamente a:
 - I.acettazione o richiesta per sé o altri di regali o altre utilità qualora concorra la non modicità del valore del regalo o di altre utilità e l'immediata correlazione con il compimento di un atto o attività tipici dell'ufficio³¹;
 - II.costrizione o pressioni per far aderire altri dipendenti ad associazioni od organizzazioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera³² ;
 - III.inosservanza delle disposizioni di cui all'art.14, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 riferite al dovere di astensione nei contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione a favore dell'Istituto con imprese con le quali il professionista o medico abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 c.c.;
 - IV.recidiva nei seguenti illeciti previsti dal D.P.R. n. 62/2013³³:
 - accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
 - violazione dell'obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- i) reiterazione dolosa o colposa dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente l'assenza per malattia³⁴;

²⁸Art. 54, comma 3, ultimo periodo e art. 55-quater, lett. f-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.; art. 6, comma 1, del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

²⁹Art.55-quater, lett f-quater) del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i.

³⁰ Art.55-quater, lett. f-quinquies del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

³¹ Art. 4, commi 1,2,3,4 e 5 DPR 62/2013

³² Art 5, comma 2, DPR 62/2013

³³ Art. 4, comma 6 e art. 6, comma 2, DPR 62/2013; precedente art. 3, comma 5, lett. e) e i)

³⁴ Art. 55-septies, comma 4 del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i., richiamato dall'art. 36, comma 9, punto A, lett. a) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

- j) la recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità³⁵.

Art. 12

Licenziamento senza preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, 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 modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia³⁶.
Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il professionista o medico in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione presso la quale il medico presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva od omissiva la condotta fraudolenta;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera³⁷;
- 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 altrui³⁸;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro³⁹;
- e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina del successivo art.18, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 19, comma 1;
- f) condanna, anche non passata in giudicato:

³⁵ Art. 36, comma 9, punto A, lett. e) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

³⁶ Art.55-quater, comma 1, lett. a), del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i.

³⁷ Art.55-quater, comma 1, lett. d), del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

³⁸ Art.55 quater, comma 1, lett. e), del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i.

³⁹ Art.55-quater, comma 1, lett. f) del D. lgs 165/2001 e s.m.e i.

1. per i delitti indicati dall'art.3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97 "*Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*";⁴⁰

2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione comunque denominata del rapporto di lavoro;

3. per gravi delitti commessi in servizio;

4. per i delitti indicati dagli artt.7, comma 1, e 8, comma 1, del Decreto legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art.1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n.190*"⁴¹

⁴⁰ Elenco delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001 "*Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*":

- art. 314 primo comma codice penale 'Peculato';
- art. 317 c.p. 'Concussione';
- art. 318 c.p. 'Corruzione per l'esercizio della funzione';
- art. 319 c.p. 'Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio';
- art. 319 ter c.p. 'Corruzione in atti giudiziari';
- art. 319 quater, primo comma, c.p. 'Induzione indebita a dare o promettere utilità';
- art. 320 c.p. 'Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio'.

⁴¹ Elenco delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1 del D. lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*":

A) riferimento lettera a) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1

- associazione di tipo mafioso (rif. art. 416-bis, codice penale);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del DPR n. 309/1990; delitto di cui all'art. 73 del citato DPR concernente la produzione o il traffico di dette sostanze; delitto concernente la fabbricazione, importazione, esportazione, vendita o cessione di dette sostanze nei casi in cui si inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno; porto, trasporto o detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti; favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati;

B) riferimento lettera b) dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 8, comma 1, per i delitti consumati o tentati previsti dall'art. 51, commi 3 bis e 3 quater, del codice di procedura penale:

- associazione a delinquere finalizzata a favorire l'immigrazione clandestina allo scopo di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero all'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento (rif. art. 12, comma 3 D. Lgs. n. 286/1998 - T.U. Immigrazione);
- associazione a delinquere finalizzata a contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni o a introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (rif. artt. 473 e 474 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente o acquisto e alienazione di schiavi (rif. artt. 600, 601, 601 bis e 602 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla prostituzione minorile (rif. art. 600 bis c.p.), plagio (rif. art. 600 ter c.p.) e relative aggravanti (rif. artt. 600 quater, 600 quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (rif. art. 600 quinquies c.p.), quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto (rif. art. 609 bis c.p.), atti sessuali con minorenni (rif. art. 609 quater c.p.), corruzione di minorenne (rif. art. 609 quinquies c.p.), violenza sessuale di gruppo (rif. art. 609 octies c.p.), e adescamento di minorenne (rif. art. 609 undecies c.p.);
- prelevamento a scopo di lucro e/o commercio di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 3);

- g) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

Art.13

Licenziamento con procedimento accelerato

1. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento senza preavviso, di cui al precedente art. 12, comma 1, lettera a), sono accertate in flagranza, si applicano le seguenti norme procedurali.

-
- prelevamento senza scopo di lucro di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 4);
 - associazione a delinquere finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione (rif. art. 630 c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (rif. art. 416 ter c.p.)
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (rif. art. 291 quater DPR n. 43 /1973).
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (rif. art. 452 quaterdecies c.p. e art. 260 d. lgs. n. 152/2006 T.U. ambiente)
 - delitti consumati o tentati con finalità di terrorismo (rif. art. 51, comma 3 quater codice procedura penale)

C) riferimento lettera c) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1 per altri delitti contro la Pubblica Amministrazione:

- art. 316 c.p. 'Peculato mediante profitto dell'errore altrui';
- art. 316 bis 'Malversazione a danno dello Stato';
- art. 316 ter 'Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato';
- art. 321 'Pene per il corruttore';
- art. 322 'Istigazione alla corruzione';
- art. 322 bis 'Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri';
- art. 323 'Abuso di ufficio';
- art. 325 'Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio';
- art. 326 'Rilevazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio';
- art. 331, comma 2, 'Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità';
- art. 334 'Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa';
- art. 346 bis 'Traffico di influenze illecite';

D) riferimento lettera d) dell'art. 7, comma 1

- condanne alla pena di reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla precedente lettera c)

E) riferimento lettera e) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lettera b)

- ☐ condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo

F) riferimento lettera f) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lett. c), delitti relativi a:

- assistenza agli associati (art. 418 c.p.);
- trasferimento fraudolento e possesso ingiustificato di valori (art. 12 quinquies L. n. 356/1992)

2. In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze è prevista l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del professionista o medico, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato⁴².

3. Nei confronti dei professionisti o medici in forza alla Direzione regionale, Direzione di Coordinamento metropolitano, Direzione Provinciale/Filiale metropolitana la sospensione è disposta, nell'ambito della rispettiva competenza, dal Direttore della Struttura presso cui il professionista o medico presta servizio – o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito UPD) - con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti responsabili di struttura ne sono venuti a conoscenza, anche su segnalazione del Coordinatore o Responsabile UOC/UOS della Struttura presso cui il professionista o medico presta servizio. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile⁴³.

4. Nei confronti dei professionisti o medici in forza ai Coordinamenti generali, anche con incarico di coordinamento centrale o di responsabile di UOC/UOS, la sospensione dal servizio nei casi di cui ai precedenti commi 1 e 2 – segnalati dal Coordinatore generale, anche su informativa del Coordinatore centrale o dei Responsabili di UOC/UOS centrale presso cui il professionista o medico presta servizio - è disposta dal Responsabile dell'UPD, che procede ad instaurare e definire il procedimento disciplinare con le modalità procedurali e nei termini previsti dal successivo comma 6.

5. Nei confronti dei Coordinatori generali la sospensione dal servizio è disposta dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD con le modalità procedurali e nei termini previsti dal successivo comma 6.

Gli atti e i provvedimenti del Direttore generale sono predisposti con il supporto tecnico dell'UPD.

6. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare il Direttore di struttura di cui al comma 3 trasmette gli atti all'UPD che avvia immediatamente il procedimento, formulando la contestazione per iscritto dell'addebito e la contestuale convocazione per l'audizione disciplinare.

Il professionista o medico 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 aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il professionista o medico 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 professionista o medico può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. Il Direttore generale o L'UPD - rispettivamente nei casi di cui al comma 5 e al primo periodo del

⁴² Art.55-quater, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁴³ Art.55-quater, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

presente comma - concludono il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del professionista o medico, 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 né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del professionista o medico e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. e i., fissato in centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.⁴⁴

7. Nei casi di cui al comma 2, deve essere inoltrata denuncia al Pubblico Ministero entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare dal Direttore Regionale o di Coordinamento Metropolitano o Provinciale/Filiale metropolitana presso cui il professionista o medico presta servizio. Nell'ipotesi prevista dal precedente comma 3, ossia qualora l'UPD venga a conoscenza per primo della violazione, il medesimo UPD ne darà notizia al Direttore territoriale ove il professionista o medico presta servizio affinché inoltri la denuncia suddetta. Nei confronti dei professionisti o medici in forza ai Coordinamenti generali legale, tecnico edilizio, statistico attuariale e medico legale la denuncia è inoltrata, nel medesimo termine, dall'UPD⁴⁵. Nei confronti dei Coordinatori generali legale, tecnico edilizio, statistico attuariale e medico legale la predetta denuncia, nel termine suindicato, deve essere inoltrata dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD.

8. Nei casi di cui al comma 2 la segnalazione alla Procura della Corte dei Conti deve essere presentata entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare dal Direttore Regionale a seguito di specifica comunicazione del Direttore della struttura territoriale in cui presta servizio il professionista o medico. Nel caso in cui l'UPD venga a conoscenza per primo del potenziale danno erariale, la segnalazione sarà effettuata a cura dello stesso Ufficio.

Nei confronti di professionisti o medici in forza ai Coordinamenti generali legale, tecnico edilizio, statistico attuariale e medico legale, anche con incarico di coordinamento centrale, la segnalazione alla Procura della Corte dei Conti viene effettuata dall'UPD entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

Nei confronti dei Coordinatori generali legale, tecnico edilizio, statistico attuariale e medico legale la predetta segnalazione nel termine suindicato deve essere presentata dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD⁴⁶.

9. Nei casi di cui al comma 2, per i Direttori di struttura che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio e l'omessa attivazione del procedimento disciplinare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento con preavviso e di esse è data notizia all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

La notizia all'Autorità giudiziaria deve essere inoltrata dall'UPD o, nei confronti dei Direttori regionali e dei Direttori di Coordinamento Metropolitano, dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD.

Esclusivamente nel caso di mancata segnalazione, da parte dei Coordinatori generali, nei confronti di professionisti o medici o personale delle Aree che prestano servizio

⁴⁴ Art.55-quater, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁴⁵ Art.55-quater, comma 3-quater, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁴⁶ Art.55-quater, comma 3-quater, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

presso gli Uffici di Coordinamento generale, la denuncia penale viene presentata dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD.

Art.14

False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il professionista o medico 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.

2. Il professionista o medico, 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'Istituto⁴⁷.

Art.15

Ulteriori disposizioni

1. Le violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non espressamente previste negli articoli da 5 a 12 sono comunque sanzionate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, secondo i criteri di cui all'art. 4, comma 3, del presente Regolamento, facendosi riferimento:

- per l'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei professionisti e medici di cui all'art. 3;
- per il tipo e la misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 4 a 12⁴⁸.

2. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del professionista o medico, in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare, è limitata ai casi di dolo o colpa grave in conformità dei principi generali.⁴⁹

Capo II

Procedimenti disciplinari

Art. 16

⁴⁷ Art.55-quinquies, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁴⁸ Art. 36, comma 10, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁴⁹ Art.55-sexies, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s. m.e i.

Procedure disciplinari - termini e modalità

1. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari nei confronti di professionisti e medici e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.
2. I procedimenti disciplinari a carico dei professionisti e medici, anche con incarico di coordinamento, vengono instaurati e definiti dal dirigente dell'UPD, salvi i casi di cui ai successivi commi 3 e 4.
3. I procedimenti disciplinari a carico dei Coordinatori generali vengono instaurati e definiti dal Direttore generale con le modalità previste dal citato art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i, avvalendosi del supporto tecnico dell'UPD.
4. I fatti ritenuti di rilevanza disciplinare commessi dai professionisti e medici devono essere segnalati immediatamente e comunque entro dieci giorni all'UPD dal Direttore regionale o di Coordinamento Metropolitano o provinciale/Filiale metropolitana cui il professionista o medico appartiene, anche su informativa del Coordinatore o Responsabile UOC/UOS della Struttura presso cui il professionista o medico presta servizio.
5. I fatti ritenuti di rilevanza disciplinare commessi dai professionisti e medici in forza ai Coordinamenti generali devono essere segnalati dal Coordinatore generale – anche su informativa del Coordinatore centrale o dei Responsabili di UOC centrale presso cui il professionista o medico presta servizio- immediatamente e comunque entro dieci giorni all'UPD.
6. L'UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena e compiuta 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. La contestazione di addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, e deve contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il professionista o medico degli elementi a lui addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa⁵⁰.
7. Il professionista o medico destinatario della contestazione può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In sede dibattimentale non è ammessa la presenza del solo procuratore o del solo rappresentante dell'associazione sindacale in sostituzione del professionista o medico destinatario della contestazione.
In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il professionista o medico 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.
Salvo quanto previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i. in

⁵⁰ Art. 35, comma 5, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

merito alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il professionista o medico ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento direttamente o attraverso persona da lui delegata.

8. Il Direttore generale e l'UPD, nei casi di rispettiva competenza, concludono il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

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

10. La comunicazione di contestazione dell'addebito al professionista o medico nell'ambito del procedimento disciplinare è effettuata tramite posta elettronica certificata - nel caso in cui il medesimo disponga di propria casella di posta - o tramite consegna a mano o tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito possono avvenire tramite posta elettronica personale e/ o aziendale o altri strumenti informatici di comunicazione o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal professionista o medico o dal suo procuratore.

11. Nel corso dell'istruttoria il Direttore generale nei casi di sua competenza o l'UPD può 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.

12. In caso di trasferimento a qualunque titolo del professionista o medico in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del professionista o medico in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il professionista o medico è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il professionista o medico è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del professionista o medico, la stessa amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'amministrazione presso cui il medesimo è stato trasferito; dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del professionista o medico⁵¹.

13. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia

⁵¹ Art.55-bis, comma 8, D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tali casi le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro⁵².

14. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente articolo nonché dall'art. 13 del presente Regolamento - fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile - non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti del procedimento e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del professionista o medico e purché le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino comunque compatibili con il principio di tempestività, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto.

I termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento sono da considerarsi perentori, fatto salvo quanto previsto dal precedente articolo 13 in merito al procedimento accelerato⁵³.

Art. 17

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 13, comma 2 del presente Regolamento⁵⁴, il Direttore generale o l'UPD, nei casi di rispettiva competenza, qualora ritengano necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al professionista o medico - in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al medesimo - possono disporre la sospensione dal lavoro dello stesso professionista o medico per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

Il predetto provvedimento di sospensione è adottato dal Dirigente responsabile dell'UPD nei confronti dei professionisti, anche con incarico di coordinamento centrale/territoriale, e dei medici anche responsabili di UOC/UOS centrale/territoriale; nei confronti dei professionisti e medici con incarico di coordinamento generale la sospensione è adottata dal Direttore generale, con il supporto tecnico dell'UPD.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata ai giorni di sospensione effettivamente irrogati a titolo di sanzione all'esito del procedimento disciplinare.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

⁵² Art.55-bis, comma 9, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

⁵³ Art.55-bis, comma 9-ter, del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

⁵⁴ Art. 55-quater, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

Art. 18

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il professionista o medico colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa è obbligatoriamente sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Istituto non proceda direttamente ai sensi degli artt. 11, 12 e dell'art. 19 del presente Regolamento⁵⁵.

Il predetto provvedimento di sospensione è adottato dal Direttore/Responsabile della struttura regionale o territoriale presso cui presta servizio il professionista o il medico.

Nei confronti dei professionisti o medici in forza ai Coordinamenti generali - anche con incarico di coordinamento centrale ovvero responsabili di UOC/UOS centrale - la sospensione è adottata dal dirigente responsabile dell'UPD; nei confronti dei soli Coordinatori generali la sospensione è adottata dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD.

2. Il professionista o medico può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, salvo che l'Istituto non proceda direttamente, ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del professionista o medico in presenza dei casi indicati nell'art.12, lett. f), punto 4 del presente Regolamento⁵⁶. È fatta salva l'applicazione dell'art. 12 del presente Regolamento qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento⁵⁷.
4. Salva l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio ai sensi dell'art. 3 comma 1 della L. n. 97/2001, il professionista o medico rinviato a giudizio per uno dei delitti indicati all'art. 12, lett. f), punto 1 del presente Regolamento⁵⁸ è trasferito ad ufficio o a sede di lavoro diverse da quelle in cui prestava servizio al momento del fatto⁵⁹.
5. Per i medesimi delitti indicati all'art. 12, lett. f), punto 1, del presente Regolamento⁶⁰, qualora intervenga condanna, anche non definitiva - ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena - il professionista o medico è sospeso cautelatamente dal servizio⁶¹. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 12 del presente Regolamento qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento⁶².

⁵⁵ Art. 55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i. e art. 38 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁵⁶ Artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. 235/2012

⁵⁷ Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

⁵⁸ Art.3, comma 1 della L. 97/2001

⁵⁹ Art.3, comma 1 della L. 97/ 2001

⁶⁰ Art.3, comma 1 della L. 97/2001

⁶¹ Art.4, comma 1, della L. 97/2001

⁶² Art. 55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i. e art. 39 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dal successivo art. 19, comma 2, secondo e terzo periodo in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Ove l'Istituto intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente Regolamento, la sospensione del professionista o medico disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione cautelare dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata ed il professionista o medico è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali - in presenza di reati che comportano l'applicazione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente Regolamento - l'Istituto ritenga che la permanenza in servizio del professionista o medico provochi un pregiudizio alla propria credibilità a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli presso i cittadini e/o comunque per ragioni di opportunità ed operatività dell'Istituto stesso⁶³. In tali casi, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.
8. Qualora il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento⁶⁴, la sospensione cautelare può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli artt. 6,7,8,9,11 e 12 del presente Regolamento.
9. I provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio previsti dai precedenti commi 2,3,5, 7 e 8 e la revoca/proroga degli stessi sono adottati dal Direttore generale o dal Responsabile dell'UPD, nei casi di rispettiva competenza.
10. Al professionista o medico sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti l'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
11. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", il Direttore generale o l'UPD, nei casi di rispettiva competenza, procedono alla revoca della sospensione cautelare; quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà integrato fino a concorrenza di quanto il professionista o medico, in relazione al sistema indennitario in godimento all'atto della sospensione, avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio.
- Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 19, comma 3, secondo periodo⁶⁵, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
12. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale - ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento - quanto corrisposto al professionista o medico precedentemente sospeso verrà

⁶³ Art. 38, comma 6, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁶⁴ Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

⁶⁵ Art. 39, comma 2 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

integrato fino a concorrenza di quanto il professionista o medico, in relazione al sistema indennitario in godimento all'atto della sospensione, avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio. Sono esclusi dal conguaglio i periodi di sospensione obbligatoria di cui al comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.⁶⁶

13. Nei casi previsti ai precedenti commi 11 e 12, al professionista e al medico spetta lo stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e il trattamento accessorio fisso corrispondente al sistema indennitario previsto dalla normativa contrattuale vigente⁶⁷. Al professionista e al medico non spettano la retribuzione di risultato e gli altri emolumenti accessori previsti dal CCNL.
14. Nel periodo di sospensione cautelare dal servizio il professionista o medico non matura ferie.
15. Quando, in ragione della definizione del procedimento penale, il procedimento disciplinare venga riassunto e si concluda con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, la sanzione espulsiva produce i suoi effetti sin dalla data di adozione della sospensione cautelare dal servizio, ancorché sia intervenuta nel frattempo la riammissione in servizio per decorrenza del quinquennio di cui al comma 7.
Resta fermo il periodo di prestazione di fatto resa dal professionista o medico a seguito della riammissione in servizio e fino all'irrogazione del licenziamento.
16. Resta fermo quanto previsto in caso di procedimento accelerato di cui all'art. 13 del presente Regolamento⁶⁸.

Art.19

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e 55-quater del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. e i.⁶⁹

Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale⁷⁰.

2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, il Direttore generale o l'UPD - nelle fattispecie di rispettiva competenza - nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al professionista o medico e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 6, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Istituto giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per

⁶⁶ Art. 38, comma 9 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁶⁷ Art. 95 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁶⁸ Art.55-quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁶⁹ Art. 39, comma 1, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁷⁰ Art.55-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.
Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del professionista o medico⁷¹.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso⁷², qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", il Direttore generale o l'UPD - nelle fattispecie di rispettiva competenza e nel rispetto delle previsioni di cui al successivo comma 7 del presente articolo⁷³ - riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni di cui all'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale in merito all'efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso - oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione - al professionista o medico siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati - pur non costituendo illecito penale - rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite al successivo comma 7 del presente articolo.

Il procedimento disciplinare è ripreso e concluso, nel rispetto dei predetti termini, anche nel caso in cui intervenga sentenza penale di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso 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 professionista o medico non sussiste o non costituisce illecito penale o che il professionista medesimo non lo ha commesso, il Direttore generale o l'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, d'ufficio o ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprono il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale⁷⁴.
5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art.12 del presente Regolamento e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento disciplinare sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione,⁷⁵ il professionista o medico ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'Istituto, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Analoga disciplina trova applicazione nel caso in cui l'assoluzione del professionista o medico consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

⁷¹ Art.55-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁷² Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁷³ Art.55-ter, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

⁷⁴ Art.55-ter, comma 2, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

⁷⁵ Art. 39, comma 3 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

6. Se il procedimento disciplinare si sia concluso con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il Direttore generale o l'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, riaprono il procedimento 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 professionista o medico in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento mentre ne è stata applicata una diversa⁷⁶.
7. Nei casi previsti dai precedenti commi 2, 3, 4, 5 e 6 del presente articolo il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto - mediante rinnovo della contestazione dell'addebito - entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza da parte della cancelleria del giudice all'Istituto ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura.
Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dal precedente art.16, con integrale, nuova decorrenza del termine di 120 giorni per la conclusione dello stesso, da calcolarsi dalla data del provvedimento di riattivazione. Ai fini delle determinazioni conclusive, il Direttore generale o l'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto applica le disposizioni in merito all'efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare di cui all'art. 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale⁷⁷.
8. Dalla data di riammissione di cui al comma 5, il professionista o medico ha diritto a tutti gli assegni relativi al sistema indennitario che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente ed è reinquadrato, nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale.⁷⁸
Sono escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero, soltanto per i medici, i compensi per il lavoro straordinario.
In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano agli eredi legittimi⁷⁹.
9. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 5, siano state contestate al professionista o medico altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Regolamento.
10. Il procedimento disciplinare è ripreso e concluso, nel rispetto dei predetti termini, anche nel caso in cui intervenga sentenza penale di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato.

Art. 20

Competenze specifiche

1. Ferme restando le competenze del Direttore generale e dell'UPD riferite all'adozione dei provvedimenti di natura disciplinare e cautelare previste dal presente Regolamento, sono di competenza:

⁷⁶ Art.55-ter, comma 3, del D. lgs: 165/2001 e s.m. e i.

⁷⁷ Art.55-ter, comma 4, del D. lgs: 165/2001 e s.m. e i.

⁷⁸ Art. 39, comma 4 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

⁷⁹ Art. 39, comma 4, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

- del Direttore generale in caso di Coordinatori generali;
- del Direttore centrale risorse umane in caso di professionisti o medici in forza alle strutture di Coordinamento generale;
- dei Direttori regionali o di Coordinamento Metropolitano in caso di professionisti o medici in forza alle rispettive strutture territoriali:

I. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei professionisti o medici sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di sentenze/ordinanze/decreti del Giudice del Lavoro che hanno disposto l'annullamento della sospensione – intesa sia come sanzione che come misura cautelare – o della sanzione espulsiva con conseguente riammissione / ripristino del rapporto di lavoro;

II. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei professionisti o medici sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di transazioni giudiziali o sentenze/ordinanze/decreti di rideterminazione della sanzione del Giudice del Lavoro;

III. i provvedimenti di riammissione in servizio in caso di revoca della sospensione cautelare facoltativa o della sospensione cautelare obbligatoria per cessazione/revoca/annullamento del provvedimento restrittivo della libertà personale/interdittivo da parte dell'autorità giudiziaria, con eventuale assegnazione del professionista o medico ad altra struttura.

2. Sono adottati dal Direttore generale o dal dirigente responsabile dell'UPD, secondo le rispettive competenze, i provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso nell'ipotesi prevista dall'art. 55-octies, comma 1, lett. d) del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 3, D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, nei casi di rifiuto ingiustificato e reiterato per due volte da parte del dipendente di sottoporsi alla visita medica per la verifica dell'idoneità psicofisica al servizio.

3. Sono adottati dal Direttore generale o dal dirigente responsabile dell'UPD, secondo le rispettive competenze, i provvedimenti di esecuzione di pronunce giurisdizionali che, in accoglimento di gravame dell'Istituto, abbiano annullato precedenti decisioni dichiarative dell'illegittimità della sanzione espulsiva.

Art. 21

Determinazione concordata della sanzione

1. Il Direttore generale o L'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, ed il professionista o il medico, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. Il Direttore generale o L'UPD o il professionista o il medico possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del professionista per il contraddittorio a sua difesa ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2 del D.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art.16 del

presente Regolamento. La proposta del Direttore generale o dell'UPD o del professionista o del medico e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui al precitato art. 16, comma 10.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al precedente comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui al precedente comma 3⁸⁰. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 16 del presente Regolamento⁸¹.

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, il Direttore generale o l'UPD convocano nei tre giorni successivi il professionista o il medico, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal Direttore generale o dal Dirigente responsabile dell'UPD e dal professionista o dal medico e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dal Direttore generale o dall'UPD nelle fattispecie di rispettiva competenza.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 16 del presente Regolamento⁸².
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 22

Assenze dal servizio

1. Le assenze dal servizio effettuate dal professionista o dal medico per prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia nonché per l'audizione presso l'Autorità disciplinare competente possono essere imputate a titolo di permesso retribuito, debitamente documentato, di cui all'art. 18, comma 1, lett. c) del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, Triennio 2016-2018, sottoscritto il 9

⁸⁰ Art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

⁸¹ Art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e .i.

⁸² Art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e .i.

marzo 2020, oppure, a discrezione del professionista o medico, qualora questi abbia già fruito dei tre giorni di permesso previsti dalla predetta normativa, a titolo di ferie. Ai medici possono essere riconosciuti anche riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

2. In caso di archiviazione del procedimento il professionista o il medico ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute per gli accessi di cui al comma precedente, entro i limiti previsti dalle vigenti disposizioni.

Art. 23

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Fatta salva l'adesione alle procedure di determinazione concordata della sanzione di cui all'art. 21, resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

Titolo III

Disposizioni finali

Art. 24

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data del 22 giugno 2017, giorno di entrata in vigore del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, sono definiti secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Art. 25

Entrata in vigore e Pubblicità

1. Il presente Regolamento di disciplina entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale e sul sito Intranet dell'Istituto.
2. Il Regolamento è successivamente inviato per posta elettronica a tutti i professionisti e medici in servizio a cura dell'Ufficio Procedimenti disciplinari e della Responsabilità amministrativa.
3. In caso di professionisti e medici assenti dal servizio a qualunque titolo, la trasmissione del presente Regolamento di disciplina avviene a cura delle Strutture di appartenenza, tramite raccomandata a/r o invio all'indirizzo di posta elettronica certificata comunicato precedentemente dall'interessato.
4. La suddetta pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro.