

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

33081 - Aviano (PN) - Italy  
Via Franco Gallini 2  
C.F. - P.IVA 00623340932  
Tel. 0434/6591  
Fax 0434/652182

CENTRO DI RIFERIMENTO  
ONCOLOGICO



Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico (D.I. 31/07/1990 e 18/01/2005)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

N° 166 DEL 08.09.2010

OGGETTO

D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150 - ADEGUAMENTI ORGANIZZATIVI ALLE NUOVE  
NORME IN MATERIA DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.

***IL DIRETTORE GENERALE***

***Dott. Piero Cappelletti***

***nominato con Decreto del Presidente della Regione FVG n. 062/Pres. del 30.03.2010  
e incaricato con contratto n. 689/AP del 30.03.2010,  
a decorrere dal 26.04.2010 e sino al 26.04.2015***

***coadiuvato dal Direttore Scientifico, Dott. Paolo De Paoli***

***dal Direttore Sanitario, Dott. Mauro Delendi***

***e dal Direttore Amministrativo, Dott. Gianfranco Compagnon***

***ha adottato la deliberazione che segue:***

## IRCCS CENTRO DI RIFERIMENTO ONCOLOGICO DI AVIANO

Deliberazione n. 166 in data 08.09.2010

---

OGGETTO: D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - Adeguamenti organizzativi alle nuove norme in materia di procedimento disciplinare.

### IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che la Legge 4 marzo 2009, n. 15, ed in particolare l'art. 7 (Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici), delegava il governo ad emanare norme *"...finalizzate a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo..."*;

Preso atto che il conseguente Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) ed in particolare gli articoli 68-69 e 72-73, hanno innovato profondamente la materia disciplinare, abrogando il previgente art. 55 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed inserendo, sempre nel Decreto n.165/2001, otto nuovi articoli (dal 55 al 55 octies);

Dato atto che, per quel che riguarda i nuovi adempimenti inerenti la pubblicizzazione di infrazioni e sanzioni disciplinari, questo Istituto ha già provveduto mediante pubblicazione integrale sul proprio sito internet di tutta la disciplina vigente in materia disciplinare, di fonte legislativa, regolamentare, contrattuale, relativa sia al personale dirigente sia al personale non dirigente; di un tanto veniva formalmente data notizia per iscritto a tutti i soggetti interessati mediante nota prot.n. 4012/DA del 11/03/2010;

Rilevato che le nuove norme del Decreto n.165/2001 hanno altresì parzialmente modificato gli aspetti procedurali della materia disciplinare; in particolare da un lato ribadiscono che *"...ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari..."* (art. 55 bis, comma 4, del DECRETO) e che *"...ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 (dipendenti pubblici) si applica l'art. 2106 del codice civile..."* (art. 55, comma 2, del DECRETO), dall'altro lato innovano profondamente la pregressa disciplina prevedendo, in particolare, quanto segue:

- il Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti disciplinarmente punibili,
  - ✓ se ha qualifica dirigenziale:
    - nelle ipotesi di 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) contesta per iscritto l'addebito al dipendente, 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, istruisce e conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione (art. 55 bis, commi 1 e 2, del DECRETO);

- se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni, trasmette gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dandone contestuale comunicazione all'interessato (art. 55 bis, comma 3, del DECRETO);
- ✓ se non ha qualifica dirigenziale: trasmette gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'UPD dandone contestuale comunicazione all'interessato (art. 55 bis, comma 3, del DECRETO);
- l'UPD (fatto salvo quanto sopra previsto) contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione (art. 55 bis, comma 4, del DECRETO);
- alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale "...si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo..." (art. 55 bis, comma 1, del DECRETO);

Rilevato inoltre che:

- gli articoli 55 bis (co.7) e 55 sexies (co.3) del DECRETO, prevedono quanto segue:
  - ✓ "...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..." (articolo 55 bis, comma 7);
  - ✓ "...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 ..." (articolo 55 sexies, comma 3);
- l'articolo 55 (comma 4) del DECRETO, prevede che "...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...";

Considerato che quanto disposto da questo Istituto anteriormente alla riforma e riguardante i soggetti competenti a svolgere il procedimento disciplinare, in particolare la Deliberazione Commissariale n.230 del 27/09/2005, non è più adeguato alle circostanze, sia perché difforme dalla sopravvenuta disciplina normativa sia perché facente riferimento a personale non più in servizio;

Visti infine il CCNL 06.05.2010 della dirigenza Medico-Veterinaria nonché il CCNL 06.05.2010 della dirigenza SPTA, i quali contengono disposizioni in materia disciplinare specifiche per la

dirigenza del SSN, nei limiti di quanto consentito dalle norme del D.Lgs. n.165/2001 le quali hanno carattere imperativo e non derogabile;

Dato atto che della presente deliberazione è stata fornita informazione preventiva ai rappresentanti sindacali giusta nota prot.n.13791/DA del 03/09/2010, in relazione alla quale è pervenuta l'osservazione acquisita al prot.n.13851/P del 06/09/2010 qui accolta;

Ritenuto pertanto opportuno prendere atto delle innovazioni procedurali in materia disciplinare e, conseguentemente, formulare le seguenti prescrizioni in ordine alla procedura ed ai soggetti competenti a svolgere l'azione disciplinare:

### **ART. 1 INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA IN CUI IL DIPENDENTE LAVORA**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55-bis comma 2 del D.Lgs. 165/01, presso il CRO di Aviano per *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora* si intende:

- il Direttore di ciascun Dipartimento strutturale, per il personale assegnato alle Strutture Operative organizzativamente afferenti il Dipartimento medesimo;
- il Direttore Sanitario, per il personale assegnato alle Strutture, Servizi ed Uffici organizzativamente afferenti la Direzione Sanitaria;
- il Direttore Scientifico, per il personale assegnato alle Strutture, Servizi ed Uffici organizzativamente afferenti la Direzione Scientifica;
- il Direttore Amministrativo, per tutto il restante personale;

In tutti i casi di assenza o impedimento del Responsabile della Struttura, le attività di competenza di questi sono svolte da colui il quale ordinariamente ne esercita le funzioni in via vicaria.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

### **ART. 2 INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55-bis comma 4 del D.Lgs. 165/01, presso il CRO di Aviano l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* è composto da:

- Per i procedimenti a carico del personale NON dirigente:
  - Dirigente amministrativo cui è affidata la gestione giuridica del Personale (presidente);
  - *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*;
  - Dirigente Responsabile delle professioni sanitarie per il personale del ruolo sanitario e del ruolo tecnico limitatamente agli OSS; Responsabile del Servizio Affari Generali negli altri casi;
- Per i procedimenti a carico del personale dirigente:
  - Dirigente amministrativo cui è affidata la gestione giuridica del Personale (presidente);
  - *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*;
  - Direttore Sanitario per il personale del ruolo sanitario; Direttore Amministrativo negli altri casi;

Nell'ipotesi di temporanea assenza/impedimento o di sovrapposizione dei ruoli in capo alla medesima persona, il Direttore Generale individua il sostituto del componente mancante.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

### **ART. 3**

#### **INDIVIDUAZIONE DEL DIRIGENTE GENERALE**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55 comma 4, presso il CRO di Aviano per *Dirigente Generale* si intende il Direttore Sanitario nel caso di personale del ruolo sanitario e il Direttore Amministrativo negli altri casi. Di conseguenza, qualora le infrazioni di cui agli articoli 55-bis comma 7 e 55-sexies comma 3 del D.Lgs. 165/01 siano imputate al dirigente, la procedura è di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ma l'atto conclusivo del procedimento (archiviazione oppure irrogazione della sanzione) è competenza, secondo le circostanze, del Direttore Sanitario o del Direttore Amministrativo.

In caso di assenza o impedimento del *Dirigente Generale* come sopra individuato, le attività di competenza di questi sono svolte da colui il quale ordinariamente esercita le funzioni vicarie.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

### **ART. 4**

#### **INCOMPATIBILITA'**

Il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*, il componente dell'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* e il *Dirigente Generale*, non può svolgere il procedimento disciplinare se, rispetto ai fatti disciplinarmente rilevanti di cui dovrebbe occuparsi:

- egli stesso è coinvolto quale presunto responsabile o corresponsabile oppure quale soggetto direttamente leso;
  - egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale del dipendente da sottoporre a procedimento disciplinare;
  - egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con il dipendente da sottoporre a procedimento disciplinare;
  - versa comunque in una grave ed evidente situazione di individuale e personale conflitto di interessi.
- In tali circostanze il Direttore Generale provvede ad individuare idoneo sostituto.

### **ART. 5**

#### **PERSONALE AUSILIARIO**

Per lo svolgimento di attività di supporto sia in ambito istruttorio che amministrativo, il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora* e l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* si avvalgono di idonea figura professionale dipendente dell'Istituto, che abbia competenza in materia giuridico-legale, individuata dal Direttore Amministrativo.

### **ART. 6**

#### **CONSULENTI TECNICI**

In casi eccezionali o di particolare complessità, il soggetto procedente può avvalersi della collaborazione di consulenti tecnici esterni.

I suddetti incaricati non hanno competenza in merito alla decisione finale del procedimento.

**ART. 7**  
**COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI**

Il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*, l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* e il *Dirigente Generale* devono tenere informati gli uffici deputati alla gestione giuridico-economica del Personale sullo svolgimento del procedimento disciplinare. In particolare a detti Uffici nonché al soggetto cui compete la gestione organizzativa del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere trasmessa copia o comunque comunicazione esaustiva del provvedimento conclusivo del procedimento (archiviazione o irrogazione della sanzione), per gli adempimenti di rispettiva competenza.

**ART. 8**  
**DOVERI DI RISERVATEZZA**

Tutti i soggetti coinvolti nella procedura disciplinare, siano essi organo decidente o personale di supporto ovvero terzi che a vario titolo vengono coinvolti nella procedura, devono astenersi da compiere atti, esperire indagini, manifestare pareri in ordine ai procedimenti disciplinari, se non nell'esercizio delle loro funzioni.

Tutti i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti all'osservanza del segreto d'ufficio nonché di tutte le disposizioni previste dal D.Lgs. n.196/03.

Visto il D.Lgs. 30.12.1992, n. 502 "*Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421.*" e s.m. ed i.;

Vista la L.R. 19.12.1996, n. 49 "*Norme in materia di programmazione, contabilità e controllo del Servizio sanitario regionale e disposizioni urgenti per l'integrazione socio-sanitaria.*" e s.m. ed i.;

Visto il D.Lgs. 16.10.2003, n. 288 "*Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della L. 16 gennaio 2003, n. 3.*" e s.m. ed i.;

Vista la L.R. 10.08.2006, n. 14 "*Disciplina dell'assetto istituzionale, organizzativo e gestionale degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico "Burlo Garofolo" di Trieste e "Centro di Riferimento Oncologico" di Aviano.*" e s.m. ed i.;

Visti i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità contabile e dell'istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

Acquisiti i pareri favorevoli dei Direttori sottoriportati;

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

per le ragioni in premessa specificate, che qui si intendono tutte confermate e costituenti parte integrante e sostanziale anche del dispositivo:

1. di prendere atto delle innovazioni procedurali in materia disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-octies del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

2. di formulare conseguentemente le seguenti prescrizioni in ordine alla procedura ed ai soggetti competenti a svolgere l'azione disciplinare:

**ART. 1**  
**INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA**  
**IN CUI IL DIPENDENTE LAVORA**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55-bis comma 2 del D.Lgs. 165/01, presso il CRO di Aviano per *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora* si intende:

- il Direttore di ciascun Dipartimento strutturale, per il personale assegnato alle Strutture Operative organizzativamente afferenti il Dipartimento medesimo;
- il Direttore Sanitario, per il personale assegnato alle Strutture, Servizi ed Uffici organizzativamente afferenti la Direzione Sanitaria;
- il Direttore Scientifico, per il personale assegnato alle Strutture, Servizi ed Uffici organizzativamente afferenti la Direzione Scientifica;
- il Direttore Amministrativo, per tutto il restante personale;

In tutti i casi di assenza o impedimento del Responsabile della Struttura, le attività di competenza di questi sono svolte da colui il quale ordinariamente ne esercita le funzioni in via vicaria.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

**ART. 2**  
**INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55-bis comma 4 del D.Lgs. 165/01, presso il CRO di Aviano l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* è composto da:

- Per i procedimenti a carico del personale NON dirigente:
  - Dirigente amministrativo cui è affidata la gestione giuridica del Personale (presidente);
  - *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*;
  - Dirigente Responsabile delle professioni sanitarie per il personale del ruolo sanitario e del ruolo tecnico limitatamente agli OSS; Responsabile del Servizio Affari Generali negli altri casi;
- Per i procedimenti a carico del personale dirigente:
  - Dirigente amministrativo cui è affidata la gestione giuridica del Personale (presidente);
  - *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*;
  - Direttore Sanitario per il personale del ruolo sanitario; Direttore Amministrativo negli altri casi;

Nell'ipotesi di temporanea assenza/impedimento o di sovrapposizione dei ruoli in capo alla medesima persona, il Direttore Generale individua il sostituto del componente mancante.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

**ART. 3**  
**INDIVIDUAZIONE DEL DIRIGENTE GENERALE**

Con riferimento alle previsioni dell'art.55 comma 4, presso il CRO di Aviano per *Dirigente Generale* si intende il Direttore Sanitario nel caso di personale del ruolo sanitario e il Direttore Amministrativo negli altri casi. Di conseguenza, qualora le infrazioni di cui agli articoli 55-bis comma 7 e 55-sexies comma 3 del D.Lgs. 165/01 siano imputate al dirigente, la procedura è di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ma l'atto conclusivo del procedimento (archiviazione oppure irrogazione

della sanzione) è competenza, secondo le circostanze, del Direttore Sanitario o del Direttore Amministrativo.

In caso di assenza o impedimento del *Dirigente Generale* come sopra individuato, le attività di competenza di questi sono svolte da colui il quale ordinariamente esercita le funzioni vicarie.

L'esercizio del potere disciplinare rientra nell'ambito delle ordinarie funzioni spettanti al dirigente e dunque non dà luogo ad alcun separato compenso.

#### **ART. 4 INCOMPATIBILITA'**

Il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*, il componente dell'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* e il *Dirigente Generale*, non può svolgere il procedimento disciplinare se, rispetto ai fatti disciplinarmente rilevanti di cui dovrebbe occuparsi:

- egli stesso è coinvolto quale presunto responsabile o corresponsabile oppure quale soggetto direttamente leso;
  - egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale del dipendente da sottoporre a procedimento disciplinare;
  - egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con il dipendente da sottoporre a procedimento disciplinare;
  - versa comunque in una grave ed evidente situazione di individuale e personale conflitto di interessi.
- In tali circostanze il Direttore Generale provvede ad individuare idoneo sostituto.

#### **ART. 5 PERSONALE AUSILIARIO**

Per lo svolgimento di attività di supporto sia in ambito istruttorio che amministrativo, il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora* e l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* si avvalgono di idonea figura professionale dipendente dell'Istituto, che abbia competenza in materia giuridico-legale, individuata dal Direttore Amministrativo.

#### **ART. 6 CONSULENTI TECNICI**

In casi eccezionali o di particolare complessità, il soggetto procedente può avvalersi della collaborazione di consulenti tecnici esterni.

I suddetti incaricati non hanno competenza in merito alla decisione finale del procedimento.

#### **ART. 7 COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI**

Il *Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora*, l'*Ufficio Procedimenti Disciplinari* e il *Dirigente Generale* devono tenere informati gli uffici deputati alla gestione giuridico-economica del Personale sullo svolgimento del procedimento disciplinare. In particolare a detti Uffici nonché al soggetto cui compete la gestione organizzativa del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere trasmessa copia o comunque comunicazione esaustiva del provvedimento conclusivo del procedimento (archiviazione o irrogazione della sanzione), per gli adempimenti di rispettiva competenza.



**ART. 8**  
**DOVERI DI RISERVATEZZA**

Tutti i soggetti coinvolti nella procedura disciplinare, siano essi organo decidente o personale di supporto ovvero terzi che a vario titolo vengono coinvolti nella procedura, devono astenersi da compiere atti, esperire indagini, manifestare pareri in ordine ai procedimenti disciplinari, se non nell'esercizio delle loro funzioni.

Tutti i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti all'osservanza del segreto d'ufficio nonché di tutte le disposizioni previste dal D.Lgs. n.196/03.

3. di dare atto che la presente deliberazione non determina costi.

Allegati n. --

Il DIRETTORE SCIENTIFICO  
- *Paolo De Paoli* -

Il DIRETTORE SANITARIO  
- *Mauro Delendi* -

Il DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
- *Gianfranco Compagnon* -

Il DIRETTORE GENERALE  
- *Piero Cappelletti* -