



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
**SANTOBONO
PAUSILIPON**

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Via della Croce Rossa, 8 - 80122 - Napoli
Codice Fiscale/Partita Iva n. 06854100630

Ufficio Procedimenti Disciplinari

AORN Santobono-Pausilipon



Prot. nr. 0010420
del 28/06/2017
alle 10:12:24

Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori di SS.CC./SSD/SS.
Ai Direttori Medici dei PP.OO.
Al Dirigente del S.I.A.
Al Dirigente del S.T.A.
Al personale della specialistica ambulatoriale
Ai responsabili di posizioni organizzative
Ai coordinatori
Al personale tutto

p.c. Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
Alle OO.SS. aziendali
Alla RSU

OGGETTO: Nuove disposizioni in materia di procedimenti disciplinari in base alle modifiche introdotte dal D. Lvo n. 75 del 25.05.2017 - Circolare informativa

In data 22.06.2017 è entrato in vigore il **D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017** ad oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 13 del 07.06.2017, con il quale sono state, tra le altre, introdotte sostanziali modifiche alle norme in materia di procedimenti disciplinari, che si ritiene opportuno segnalare allo scopo di renderle note, per dovuta informazione, a tutto il personale dipendente.

La novità più importante riguarda l'**art. 13 del precitato decreto che modifica l'art. 55 – bis del D.L.gs n. 165/2001 "Forme e termini del procedimento disciplinare"** per effetto del quale viene in parte ripristinato l'impianto previgente al D.Lgs. n. 150/2009 ovvero viene riportata nell'alveo dell'U.P.D. la competenza a procedere disciplinarmente nei confronti dei pubblici dipendenti per tutte le infrazioni punibili con le sanzioni dalla censura scritta al licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- per il **personale dell'area comparto**, il dirigente responsabile della struttura presso la quale il dipendente presta servizio resta competente ad irrogare esclusivamente la sanzione del rimprovero verbale; per tali infrazioni si applica la disciplina stabilita dal vigente CCNL di

categoria; per tutte le altre infrazioni superiori al richiamo verbale la competenza è dell'U.P.D..

- per il **personale dell'area dirigenziale**, invece, per il quale la sanzione minima prevista è quella della censura scritta, l'unico organismo competente per tutti i procedimenti disciplinari è l'U.P.D..

Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

Le forme e i termini del procedimento disciplinari sono i seguenti:

- Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente interessato (dirigente o di area comparto), segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'U.P.D. i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
- L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena 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. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente 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'articolo 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, in virtù del quale la denuncia di illecito da parte di un dipendente pubblico è sottratta al diritto di accesso alla documentazione amministrativa, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
- L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito, dandone comunicazione anche all'Ispettorato per la Funzione Pubblica.
- La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del D.Lgs n. 82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
- Al fine di contemperare le esigenze, talora opposte, della tempestività e dell'effettività del procedimento disciplinare, è introdotto il comma 9 ter in base al quale la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio

di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

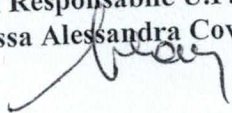
Resta applicabile quanto già previsto dal D.Lgs. n. 116/2016 in materia di licenziamento disciplinare.

La presente circolare è inviata tramite posta aziendale a tutto il personale dell'Azienda.

Il relativo contenuto, unitamente al testo integrale del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, è in ogni caso opportunamente pubblicato sul sito web aziendale www.santobonopausilipon.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Disposizioni Generali".

I Direttori in indirizzo avranno cura, altresì, di favorirne la massima divulgazione.

Il Responsabile U.P.D
D.ssa Alessandra Covino



Il Direttore S.C. GRU
D.ssa Antonietta Niro

