



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

TITOLO I

Norme Preliminari

Art. 1

Fonti Normative

1. La materia disciplinare per il personale non dirigenziale del Comparto Sanità è regolamentata dal Capo V "norme disciplinari" ed in particolare dagli articoli 28, 29 e 31 del C.C.N.L. del 1 Settembre 1995 nonché dal C.C.N.L. quadriennio normativo 2002/2005, Titolo IV, Capo I " Norme disciplinari", artt. 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, dal C.C.N.L. di comparto del 10 Aprile 2008, Titolo II, Capo II, art. 6 e dagli artt. 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i., quest'ultime disposizioni costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale, contabile.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente codice rappresenta la fonte di cognizione della normativa disciplinare dell'Azienda per il personale non dirigenziale dipendente ed appartenente al Comparto del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato inquadrati nelle categorie A, B, C, D, Ds.

TITOLO II

Norme Disciplinari, Sanzioni, Termini e Procedure

Art. 3

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua 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 nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il comportamento del dipendente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.M. 28 Novembre 2000, impegnandosi a osservare tutte le disposizioni.

I dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241 ed s.m.i.;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 ed s.m.i., dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 ed s.m.i. (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), garantendo il rispetto della legge n. 196 del 30 Giugno 2009 in materia di tutela della riservatezza dei dati personali;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

giustificata mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'Azienda o Ente, onde consentire alla stessa di disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno.

Il relativo certificato di malattia deve essere trasmesso telematicamente all'I.N.P.S. Da parte dei medici ai sensi dell'art. 55-septies del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i.;

r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge o di parenti ed affini entro il quarto grado o dei conviventi.

Art. 4

forme e termini del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed s.m.i.

Per Responsabile della Struttura si intende il Dirigente Responsabile formalmente incaricato della Struttura ove il dipendente presta la propria attività lavorativa. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Lo svolgimento e l'adozione di tutti gli atti procedurali e di istruttoria nonché i provvedimenti di adozione ed applicazione delle sanzioni disciplinari competono in piena autonomia al Dirigente Responsabile della Struttura.

Contestualmente alla irrogazione della sanzione al dipendente, il Dirigente Responsabile della Struttura provvederà senza indugio a comunicare formalmente la sanzione irrogata al dipendente anche all'Ufficio Rilevazione Presenze, Ufficio Trattamento Economico del Personale dipendente ed Ufficio per i Procedimenti Disciplinari per gli eventuali adempimenti conseguenti.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta (60) giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate al comma 1, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 5.



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

4. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, trasmette gli atti, entro cinque (5) giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio individuato ai sensi del comma 5, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

5. L'Ufficio per i Procedimenti disciplinari, quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale, contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione disciplinare da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1 del presente articolo, senza indugio e comunque non oltre 40 giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 20 giorni.

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

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.

In caso di differimento superiore a venti giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

6. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 4 ovvero dalla data nella quale l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

La violazione dei predetti termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55-ter, rubricato " rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale" del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i.

7. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti dal presente articolo.

8. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, nè il differimento dei relativi termini.

9. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato e concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima.

In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

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

11. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale non è necessaria la contestazione scritta e la sanzione viene effettuata direttamente dal dirigente responsabile.

12. Non può tenersi conto ad alcun affetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

13. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ed s.m.i.

Art. 5

Ufficio disciplinare : casi di incompatibilità e ricusazione

1. Non possono partecipare alle sedute relative all'esame delle singole impugnazioni i componenti dell'Ufficio Disciplinare che siano coniuge, parenti od affini entro il quarto grado del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare ovvero che siano tra loro parenti od affini di 1° o 2° grado.

2. Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricusato:

- a) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente da giudicare è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- b) se ha dato consiglio o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori delle sue funzioni;
- c) se vi è un'inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
- d) se qualcuno dei prossimi congiunti di lui e del coniuge è offeso dall'infrazione disciplinare o ne è l'autore;
- e) se è stato precedentemente giudicato dal dipendente che attualmente è sottoposto a procedimento disciplinare.

3. La ricusazione può essere proposta dal soggetto che dovrà essere sottoposto al giudizio disciplinare:

- con dichiarazione formale da notificare al Presidente dell'Ufficio prima dell'adunanza;
- con dichiarazione verbale, da inserire nel verbale della seduta in cui il dipendente sia personalmente comparso.

4. Sull'istanza di ricusazione dei componenti dell'Ufficio Disciplinare decide, in via definitiva, il Presidente, sentito il ricusato. Nel caso di ricusazione del Presidente, il ricusato trasmette la dichiarazione del ricusante con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale affinché decida definitivamente.



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

5. Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato soltanto insieme al provvedimento che infligge la sanzione.

6. Il Presidente ed il membro dell'Ufficio Disciplinare che siano nelle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2, hanno l'obbligo di astenersi quando non sia stata proposta istanza di ricusazione.

7. I vizi della composizione dell'Ufficio Disciplinare possono essere denunciati con il ricorso contro il provvedimento definitivo che infligge la sanzione disciplinare anche se il soggetto sottoposto a giudizio disciplinare non li abbia rilevati in precedenza.

8. I componenti ed il Presidente dell'Ufficio Disciplinare decadono di diritto dall'incarico nei casi di cessazione del rapporto di impiego e nei casi in cui venga irrogata nei loro confronti rispettivamente una sanzione disciplinare corrispondente alla censura ed alla sospensione.

Art. 6

Rimprovero verbale, censura e multa

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto (censura) al massimo della multa con importo non superiore a quattro (4) ore di retribuzione, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 13 per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

Art. 7

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 13 per le seguenti infrazioni:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art.6, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'art.6;
- c) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, l'assenza ingiustificata dal servizio o l'arbitrario abbandono dal servizio; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- f) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

2. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno ai sensi dell'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 8

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni

1. La 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 si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 13 per le seguenti infrazioni:

- a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente da parte del dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

dell'incolpato o ad una diversa, a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso;

b) dichiarazioni false o reticenti rese dinanzi all'autorità disciplinare procedente da parte del dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che sia conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso.

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

Art. 9

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento per le seguenti infrazioni:

a) Condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, d.l.gs. n. 165/2001 ed s.m.i.

b) Fuori dei casi previsti dalla lettera a), quando il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, con applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 33, comma 8 e 34, commi 1,2,3 e 4, del d.l.gs. n. 165/2001 ed s.m.i. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

c) mancato esercizio o 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 da parte dei soggetti non aventi qualifica dirigenziale.

L'infrazione disciplinare comporta 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.

2. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

| | |
|---|--|
|  | <p>AZIENDA U.S.L. di PESCARA Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00</p> |
|---|--|

Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 10
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi trova applicazione per le seguenti infrazioni:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 7 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso articolo presentino caratteri di particolare gravità;

b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

c) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

f) chi avalla, aiuta o permetta fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario od alla manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi;

g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

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

Art. 11
Licenziamento con preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso trova applicazione per le seguenti infrazioni:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste agli artt. 7 e 10, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto all'art.12, lett. a);



- b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 10, lettera b);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio.
- d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- e) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Art. 12 Licenziamento senza preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso trova applicazione per le seguenti infrazioni:

- a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- d) falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- e) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- f) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

1990 n. 55 e successive modificazioni;

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

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

Art. 13

Criteri di commisurazione della sanzione

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, agli artt. 6, 7 e 10, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

TITOLO III

Rapporti con il procedimento penale e provvedimenti cautelari

Art. 14

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare comunque inizia ed è concluso nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 12, lettera g) (licenziamento senza preavviso).

2. 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 dell'art.55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, 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 dall'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i.

4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

5. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

6. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti del dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.

La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 Marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.

7. Nei casi di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta (180) giorni dalla ripresa o dalla riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis del codice di procedura penale.

7. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001 (casi di automatismo od obbligatorietà dell'esercizio dell'azione disciplinare con applicazione della sanzione di estinzione del rapporto di lavoro a seguito di condanna definitiva per i delitti di cui agli artt. 314, co.1, 317, 318, 319, 319-ter e 320 c.p.), nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 c.p.c.

8. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 12, lettere a), b) ed e), come conseguenza delle condanne penali citate nelle rispettive lettere, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "**il fatto non sussiste**" o "**l'imputato non lo ha commesso**" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "**perchè il fatto non costituisce illecito penale**" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

10. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 c.p.p. pronunciata con la formula "**perchè il fatto non sussiste**", ovvero "**perchè l'imputato non lo ha commesso**" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "**perchè il fatto non costituisce reato**" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

12. Il dipendente licenziato ai sensi dell' art. 12, lett. a), b) ed f), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

13. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 12, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

Art. 15

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

Art. 16

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà (**sospensione cautelare obbligatoria del dipendente dall'ufficio**).

2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente 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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli artt. 11 e 12 (**sospensione cautelare facoltativa del dipendente dall'ufficio**).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 Marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

E' fatta salva l'applicazione degli artt. 11 e 12, qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 9.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita; in alternativa alla sospensione dal servizio (**obbligatoria**), possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (**trasferimento provvisorio di sede**). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (**sospensione obbligatoria**).

Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità degli artt. 11 e 12, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 9.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.14 in tema di rapporti



AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

www.ausl.pe.it

tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula **"il fatto non sussiste"**, **"non costituisce illecito penale"** o **"l'imputato non lo ha commesso"** ai sensi dell' art.14, commi 9 e 10, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art.14, comma 9, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. 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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste alle lettere di cui agli artt. 11 e 12 del presente regolamento (**licenziamento con preavviso e senza preavviso**), l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

TITOLO IV

Norme finali, transitorie e di rinvio

Art. 17

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. Nella fase transitoria convivono entrambe le discipline.

Pertanto, i fatti avvenuti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150 (15 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), vale a dire dal 15 Novembre 2009, dovranno essere contestati secondo le nuove tipologie; i fatti contestati prima dell'entrata in vigore seguono la disciplina in cui si sono verificati. Ai fatti avvenuti prima, ma contestati dopo l'entrata in vigore, vale a dire dal 15 Novembre 2009, si applicano i nuovi termini e il nuovo iter, ma rimangono le vecchie sanzioni perchè più favorevoli.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

Art. 18
Norme di attuazione

1.A questo codice disciplinare deve essere data obbligatoriamente la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale ed affissione all'ingresso della sede di lavoro.