

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'AREA SANITA'
TRIENNIO 2019 - 2021**

Il giorno **23 gennaio 2024** alle ore **11.00**, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali rappresentative dell'Area Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2019-2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** Firmato

Organizzazioni Sindacali

Confederazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED

Firmato

COSMED

Firmato

CIMO

Firmato

CIDA

Firmato

AAROI EMAC

Firmato

COSMED

Firmato

FASSID

Firmato

CODIRP

Firmato

FP CGIL

Firmato

CGIL

Firmato

FVM

Firmato

COSMED

Firmato

UIL FPL

Firmato

UIL

Firmato

FEDERAZIONE CISL MEDICI Firmato

CISL

Firmato

FESMED

Firmato

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'AREA della SANITA'**

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	5
Art. 1 Campo di applicazione.....	5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
Art. 3 Conferme.....	7
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	8
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	8
Art. 4 Obiettivi e strumenti.....	8
Art. 5 Informazione	9
Art. 6 Confronto aziendale	10
Art. 7 Confronto regionale	12
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione	13
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	15
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	17
Art. 11 Clausole di raffreddamento	19
Capo II Diritti sindacali.....	19
Art. 12 Diritto di assemblea.....	19
Art. 13 Contributi sindacali	20
Art. 14 Patronato sindacale.....	21
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....	22
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro	22
Art. 15 Il contratto individuale di lavoro	22
Art. 16 Periodo di prova	24
Art. 17 Accordo in attuazione della legge n. 164/1982	26
Art. 18 Ricostituzione del rapporto di lavoro	27
Art. 19 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti	28
Art. 20 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa.....	29
Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali	30
Art. 21 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale.....	30
Art. 22 Tipologie d'incarico	31
Art. 23 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure	35
Art. 24 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure.....	38

Art. 25 Sostituzioni.....	40
Art. 26 Affidamento e revoca degli incarichi multiaccesso.....	43
Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro.....	44
Art. 27 Orario di lavoro dei dirigenti.....	44
Art. 28 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa	49
Art. 29 Servizio di guardia	50
Art. 30 Servizio di pronta disponibilità	51
Art. 31 Lavoro straordinario	53
Capo IV Ferie e festività.....	54
Art. 32 Ferie e recupero festività soppresse	54
Capo V Assenze e congedi	56
Art. 33 Assenze giornaliere retribuite.....	56
Art. 34 Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari.....	57
Art. 35 Assenze previste da particolari disposizioni di legge.....	58
Art. 36 Congedi per le donne vittime di violenza.....	59
Art. 37 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....	61
Art. 38 Assenze per malattia	63
Art. 39 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	66
Art. 40 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	67
Art. 41 Congedi dei genitori.....	67
Art. 42 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche.....	68
Capo VI Formazione.....	70
Art. 43 Principi generali e finalità della formazione	70
Art. 44 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	71
Art. 45 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	71
Capo VII Responsabilità disciplinare	74
Art. 46 Principi generali	74
Art. 47 Obblighi del dirigente.....	75
Art. 48 Sanzioni disciplinari.....	77
Art. 49 Codice disciplinare.....	78
Art. 50 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	83
Art. 51 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale	83
Art. 52 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	85
Art. 53 La determinazione concordata della sanzione.....	87
Art. 54 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare	88
Art. 55 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III.....	89

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI.....	90
Art. 56 Patrocinio legale.....	90
Art. 57 Welfare integrativo.....	91
Art. 58 Servizio fuori sede.....	92
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI	93
Capo I Struttura della retribuzione	93
Art. 59 Retribuzione e sue definizioni.....	93
Art. 60 Struttura della retribuzione.....	94
Capo II Stipendio tabellare e altri emolumenti.....	95
Art. 61 Incrementi dello stipendio tabellare	95
Art. 62 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.....	96
Art. 63 Effetti dei nuovi stipendi tabellari	96
Art. 64 Indennità di esclusività.....	97
Art. 65 Indennità di specificità medico - veterinaria	98
Art. 66 Indennità di specificità sanitaria.....	98
Art. 67 Tredicesima mensilità	99
Art. 68 Una tantum.....	100
Capo III Retribuzione di posizione e di risultato	100
Art. 69 Retribuzione di posizione.....	100
Art. 70 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione	104
Art. 71 Clausola di garanzia	105
Capo IV Fondi aziendali.....	106
Art. 72 Fondo per la retribuzione degli incarichi	106
Art. 73 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	107
Art. 74 Fondo per la retribuzione di risultato	108
Art. 75 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	109
Capo V Compensi correlati alle condizioni di lavoro	110
Art. 76 Compensi correlati alle condizioni di lavoro	110
Art. 77 Indennità per servizio notturno e festivo.....	110
Art. 78 Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico	111
Art. 79 Indennità di pronto soccorso	112
Art. 80 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa	112
Art. 81 Indennità di polizia giudiziaria.....	112
Art. 82 Indennità di bilinguismo.....	113

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	114
Art. 83 Termini di preavviso	114
 TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO	116
Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato	116
Art. 84 Assunzioni a tempo determinato	116
Art. 85 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato	118
Art. 86 Assunzioni a tempo determinato ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145	121
Art. 87 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto	123
 TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA	126
Art. 88 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti.....	126
Art. 89 Tipologie di attività libero professionale intramuraria.....	127
Art. 90 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l’attribuzione dei proventi	129
Art. 91 Altre attività a pagamento	131
 TITOLO IX LAVORO A DISTANZA	134
Capo I Lavoro agile	134
Art. 92 Definizione e principi generali.....	134
Art. 93 Accesso al lavoro agile.....	135
Art. 94 Accordo individuale	135
Art. 95 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione	136
Art. 96 Formazione nel lavoro agile	137
Capo II Altre forme di lavoro a distanza	138
Art. 97 Lavoro da remoto	138
 ALLEGATI	140
Allegato 1 Servizio di guardia	140
Tabella A – Coefficienti percentuali per il riparto tra le regioni delle risorse previste da alcune disposizioni di legge	141
 Dichiarazioni congiunte	142
Dichiarazione congiunta n. 1	142
Dichiarazione congiunta n. 2	142
Dichiarazione congiunta n. 3	142
Dichiarazione congiunta n. 4.....	142
Dichiarazione congiunta n. 5	143

previste dall'art. 16 bis e seguenti del D. lgs. n.502 del 1992 e s.m.i., anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo VII **Responsabilità disciplinare**

Art. 46 **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001.
2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 47
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua 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.
2. Il comportamento del dirigente 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 DPR 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda o Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata ai principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
 - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti;
 - n) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo IX – Lavoro a distanza.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 70 (Obblighi del dirigente) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 48 **Sanzioni disciplinari**

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 46 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 47 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) censura scritta;
 - b) sanzione pecuniaria;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 49 (Codice disciplinare);
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.Lgs. n.165/2001.
4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del D.Lgs. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel

rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

7. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.
8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 71 (Sanzioni disciplinari) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 49 **Codice disciplinare**

1. Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 46 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o Ente;
 - 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 dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
3. Al dirigente 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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
 - f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o per gli utenti;
 - g) 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, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda o Ente.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.lgs. n.165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. 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 al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001;
 - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza - 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 dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
 - f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
 - g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o Ente o per i terzi;
 - j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o Ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
 - l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
 - n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n.165/2001.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda o Ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- 1. con preavviso, per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e 55 septies, comma 4;
 - b. recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - c. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente;
 - d. l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies;
 - e. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
 - f. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - 2. senza preavviso, per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3;

- b. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 51 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 52, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
 - c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - d. per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 47 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n.165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 72 (Codice disciplinare) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 50

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, 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.
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 agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 73 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 51

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 49, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del D.lgs.165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 52, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55 ter del D.lgs.165/2001.