



AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DELL'AREA SANITA'

TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno **19 Dicembre 2019**, alle ore 14,50, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente **Cons. Antonio NADDEO (FIRMATO)**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED (FIRMATO)

CIMO (FIRMATO)

FASSID (FIRMATO)

AAROI EMAC (FIRMATO)

FP CGIL (FIRMATO)

FVM (FIRMATO)

FESMED (FIRMATO)

FEDERAZIONE CISL MEDICI (FIRMATO)

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI (FIRMATO)

UIL FPL (FIRMATO)

Confederazioni Sindacali

COSMED (FIRMATO)

CIDA (FIRMATO)

CODIRP (FIRMATO)

COSMED (FIRMATO)

CGIL (FIRMATO)

COSMED (FIRMATO)

CISL (FIRMATO)

CONFSAL (FIRMATO)

UIL (FIRMATO)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Sanità relativo al triennio 2016 – 2018.

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

Periodo 2016-2018

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	7
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	7
Art. 1 Campo di applicazione.....	7
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	8
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	10
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	10
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	10
Art. 4 Informazione.....	11
Art. 5 Confronto.....	11
Art. 6 Confronto regionale.....	12
Art. 6 bis Organismo paritetico.....	13
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	14
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	16
Art. 9 Clausole di raffreddamento.....	17
Art. 10 Decorrenza e disapplicazioni.....	18
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....	19
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....	19
Art. 11 Il contratto individuale di lavoro.....	19
Art. 12 Periodo di prova.....	21
Art. 13 Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	22
Art. 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti.....	23
Art. 15 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa.....	24
Art. 16 Decorrenza e disapplicazioni.....	25
Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali.....	26
Art. 17 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale.....	26
Art. 18 Tipologie d'incarico.....	27
Art. 19 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure.....	31
Art. 20 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure.....	33
Art. 21 Dirigente ambientale.....	34
Art. 22 Sostituzioni.....	35
Art. 23 Decorrenza e disapplicazioni.....	37

Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro.....	38
Art. 24 Orario di lavoro dei dirigenti	38
Art. 25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa	42
Art. 26 Servizio di guardia	43
Art. 27 Servizio di pronta disponibilità	44
Art. 28 Riposo settimanale	45
Art. 29 Lavoro notturno.....	46
Art. 30 Lavoro straordinario.....	46
Art. 31 Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria	47
Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni	47
Capo IV Ferie e festività.....	48
Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse	48
Art. 34 Ferie e riposi solidali.....	50
Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni	51
Capo V Assenze e congedi.....	52
Art. 36 Assenze giornaliere retribuite	52
Art. 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari.....	52
Art. 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge	53
Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza	54
Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	55
Art. 41 Assenze per malattia	57
Art. 42 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	59
Art. 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	60
Art. 44 Congedi dei genitori.....	60
Art. 45 Congedo parentale su base oraria.....	61
Art. 46 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche	61
Art. 47 Richiamo alle armi.....	62
Art. 48 Unioni civili	63
Art. 49 Decorrenza e disapplicazioni	63
Capo VI Formazione	64
Art. 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	64
Art. 51 Formazione continua ed ECM	66
Art. 52 Comando finalizzato	67
Art. 53 Decorrenza e disapplicazioni	68

Capo VII Mobilità.....	68
Art. 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti	68
Capo VIII Verifica e valutazione dei dirigenti.....	69
Art. 55 Obiettivi e principi della valutazione	69
Art. 56 Procedure di valutazione.....	70
Art. 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti	71
Art. 58 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione.....	72
Art. 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico	72
Art. 60 La valutazione negativa	74
Art. 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.....	74
Art. 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico.....	74
Art. 63 Decorrenza e disapplicazioni	75
Capo IX Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale	76
Art. 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale	76
Art. 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile.....	77
Art. 66 Sistemi per la gestione del rischio.....	78
Art. 67 Patrocinio legale.....	78
Art. 68 Decorrenza e disapplicazioni	79
Capo X Responsabilità disciplinare	80
Art. 69 Principi generali	80
Art. 70 Obblighi del dirigente	81
Art. 71 Sanzioni disciplinari.....	83
Art. 72 Codice disciplinare.....	84
Art. 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	89
Art. 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.....	90
Art. 75 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	92
Art. 76 La determinazione concordata della sanzione	93
Art. 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare.....	94
Art. 78 Norme finali	95
Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni	96
TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	98
Art. 80 Trattamento di trasferta	98
Art. 80 bis Welfare integrativo.....	99

Art. 81 Decorrenza e disapplicazioni	100
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI.....	101
Capo I Struttura della retribuzione	101
Art. 82 Retribuzione e sue definizioni.....	101
Art. 83 Struttura della retribuzione.....	102
Art. 84 Decorrenza e disapplicazioni	103
Capo II Stipendio tabellare.....	103
Art. 85 Incrementi dello stipendio tabellare	103
Art. 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.....	104
Art. 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari.....	105
Art. 88 Retribuzione individuale di anzianità	105
Art. 89 Indennità di esclusività.....	105
Art. 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa	106
Art. 90 bis Indennità di specificità medico - veterinaria	107
Art. 90 ter Una tantum.....	107
Capo III Retribuzione di posizione e di risultato.....	108
Art. 91 Retribuzione di posizione.....	108
Art. 92 Clausola di garanzia	111
Art. 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione	112
Art. 93 bis Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti.....	113
Capo IV I Fondi	114
Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi	114
Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato	116
Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	119
Capo V Compensi correlati alle condizioni di lavoro	121
Art. 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro	121
Art. 98 Indennità per servizio notturno e festivo.....	122
Art. 99 Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico	122
Art. 100 Indennità ufficiale polizia giudiziaria	123
Art. 101 Indennità di bilinguismo	123
Art. 102 Decorrenza e disapplicazioni	124
Art. 103 Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"	124

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	125
Art. 104 Termini di preavviso	125
Art. 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	126
Art. 106 Comitato dei Garanti.....	126
Art. 107 Decorrenza e disapplicazioni	127
TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO.....	129
Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato.....	129
Art. 108 Assunzioni a tempo determinato.....	129
Art. 109 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato	131
Capo II Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto	133
Art. 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto.....	133
Art. 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto	135
Art. 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto.....	137
Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni	138
TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA	140
Art. 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti	140
Art. 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria	141
Art. 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l’attribuzione dei proventi.....	142
Art. 117 Altre attività a pagamento	144
Art. 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione.....	146
Art. 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria.....	146
Art. 120 Decorrenza e disapplicazioni	147
TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI.....	149
Art. 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare	149
Art. 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL.....	149
Art. 123 Conferme.....	149
Dichiarazione congiunta n. 1	150
Dichiarazione congiunta n. 2.....	150
Dichiarazione congiunta n. 3	150
Dichiarazione congiunta n. 4.....	150
Dichiarazione congiunta n. 5.....	151
Dichiarazione congiunta n. 6.....	151

Dichiarazione congiunta n. 7.....	151
Dichiarazione congiunta n. 8.....	151
Dichiarazione congiunta n. 9.....	152
Dichiarazione congiunta n. 10.....	152
Dichiarazione congiunta n. 11.....	152
Dichiarazione congiunta n. 12.....	152
Dichiarazione congiunta n. 13.....	152

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. n.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. n.165/2001.

Art. 72 **Codice disciplinare**

1. Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (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, 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 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. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, 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. 70 (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.

Art. 73

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.