

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE**78 / 2025 del 28/02/2025****Oggetto: ESITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE A CARICO DI UN DIPENDENTE -
PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.**

OGGETTO: ESITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE A CARICO DI UN DIPENDENTE - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

vista la seguente proposta di deliberazione avanzata dal Direttore della Struttura Complessa Gestione e Sviluppo Risorse Umane

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che l'Agenda Regionale Emergenza Urgenza (AREU) è un Ente del S.S.R. disciplinato dall'art. 16 L.R. 30.12.2009 n. 33 e s.m.i. e attivato dalla DGR n. 2701/2019 e dalla DGR n. 4078/2020;

VISTA la deliberazione dell'Agenda n. 1/2024 "PRESA D'ATTO DELLA D.G.R. N. XII/1650 DEL 21/12/2023 DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA DIREZIONE DELL'AGENZIA REGIONALE EMERGENZA URGENZA (AREU) – (DI CONCERTO CON L'ASSESSORE BERTOLASO)" di nomina del Dott. Massimo Lombardo a Direttore Generale dell'Agenda Regionale Emergenza Urgenza (AREU);

PREMESSO che presso questa Agenda presta servizio il sig. ██████████, operatore tecnico - area del personale di supporto, presso ██████████, a decorrere dal 19.04.2022;

PRESO ATTO che a seguito di assenze non giustificate nei giorni 25 novembre 2024, 02 – 03 – 04 – 07 - 13 e 14 dicembre 2024, in data 18.12.2024 è stato inviato al sig. ██████████ un telegramma nel quale lo si invitava a riprendere il servizio entro il 20.12.2024, e che, nonostante ciò, il dipendente non riprendeva il servizio, né comunicava un qualsiasi giustificativo di assenza;

CONSIDERATO che:

- con nota prot. AREU n. 35730 del 20.12.2024, a seguito di richiesta da parte del Direttore del DAPSS l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, (di seguito UPD) ha avviato un primo procedimento disciplinare nei confronti del Sig. ██████████, nel quale si contestavano i seguenti giorni di assenza non giustificata: 25 novembre 2024; 02 – 03 – 04 – 07 - 13 e 14 dicembre 2024, prevedendo il contraddittorio per la Sua difesa il 20.01.2025;
- con nota prot. AREU n.1942 del 15.01.2025, su nuova richiesta del Direttore del DAPSS l'UPD ha avviato un secondo procedimento disciplinare, a seguito della comunicazione prevenuta dalla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane che ha condotto un controllo sul cartellino del dipendente, dal quale sono emerse assenze ingiustificate dal servizio dal giorno 15.12.2024 fino al 15.01.2025;

VISTO il verbale conclusivo del 18.02.2025, dal quale si evince che l'UPD:

- ha avviato nei confronti del sig. ██████████ due procedimenti disciplinari per la medesima fattispecie (assenza ingiustificata);

- in ambedue i procedimenti disciplinari si prevede l'ipotesi della sanzione espulsiva del "licenziamento con preavviso" per l'ipotesi considerata dall'art.55 quater comma 1 lett. b);
- ha garantito il diritto di difesa del dipendente in ambedue i procedimenti disciplinari, come si evince dai verbali di audizione agli atti;
- ha previsto l'erogazione della sanzione disciplinare nel rispetto del termine perentorio di conclusione del primo procedimento disciplinare;

TENUTO CONTO che nel predetto verbale l'UPD, nel richiamare la sentenza della Corte di Cassazione n. 11776 del 27 maggio 2011, la quale ha stabilito che, nell'ipotesi di una pluralità di procedimenti disciplinari, essi possono essere riuniti e dare luogo ad un'unica sanzione disciplinare, ha ritenuto legittima l'unificazione dei procedimenti disciplinari separatamente avviati con nota Prot. AREU n. 35730 del 20.12.2024 e nota prot. AREU n. 2166 del 17.01.2025;

ATTESO che a seguito della riunificazione dei citati procedimenti disciplinari l'UPD:

1. ha rilevato la violazione della seguente normativa:
 - art. 83 del CCNL/2022 comma 1, comma 2 e comma 3 lett. a) ai sensi del quale: "il dipendente deve collaborare con diligenza [...]", lett. e) ai sensi del quale: "il dipendente deve [...] 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 o del responsabile preposto";
 - art. 3 comma 2 del DPR n.62/2013 e ss.mm.ii. - Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti;
 - art. 55 quater comma 1 lett. b del D.lgs n.165/2001;
2. ha irrogato la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art.84 comma 9.1 lett. a) del CCNL/2022 per l'ipotesi considerata dall'art.55 quater comma 1 lett.b) che prevede l'applicazione del licenziamento disciplinare nel caso di "...per 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";

RITENUTO di fare proprie le risultanze dell'UPD e di procedere con il licenziamento con preavviso del sig. ██████████;

ATTESO che il licenziamento, in quanto atto unilaterale recettizio, acquista efficacia dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del destinatario e qualora esso sia stato intimato con una raccomandata con avviso di ricevimento si deve considerare ricevuto nel momento del rilascio dell'avviso di giacenza della lettera presso l'Ufficio Postale;

CONSIDERATO, pertanto, che il rapporto di lavoro con il Sig. ██████████ si risolve dal giorno della ricezione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, come sopra descritto, dando mandato alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di notificare al dipendente il presente provvedimento di licenziamento;

PRECISATO che, ai sensi del comma 4 dell'art. 85 del CCNL/2022 dell'area del comparto, si procede a corrispondere al sig. ██████████ un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, che nel caso di specie è pari a due mesi, oltre alla liquidazione dei giorni di ferie maturati e non fruiti prima del periodo di assenza non giustificata, pari a 13 giorni;

PRESO ATTO che il Proponente del procedimento attesta la completezza, la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, resi per quanto di specifica competenza ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

DELIBERA

Per tutti i motivi in premessa indicati e integralmente richiamati:

1. di recepire il verbale conclusivo del 18.02.2025 dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che ha disposto nei confronti del dipendente sig. ██████████, l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art.84 comma 9.1 lett. a) del CCNL/2022 per l'ipotesi considerata dall'art.55 quater comma 1 lett.b) che prevede l'applicazione del licenziamento disciplinare nel caso di "...per 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";
2. di procedere con il licenziamento con preavviso del sig. ██████████, operatore tecnico in servizio presso ██████████, a decorrere dal giorno della ricezione da parte dello stesso della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, come descritto in premessa, dando mandato alla S.C. Gestione Risorse Umane di notificare alla dipendente il presente provvedimento;
3. di precisare che, ai sensi del comma 4 dell'art. 85 del CCNL/2022 dell'area del comparto, si procede a corrispondere al sig. ██████████ un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, che nel caso di specie è pari a due mesi, oltre alla liquidazione dei giorni di ferie maturati e non fruiti prima del periodo di assenza non giustificata, pari a 13 giorni;
4. dare atto che gli oneri economici derivanti dall'adozione del presente provvedimento saranno inseriti nel modello A del Bilancio d'esercizio anno 2025 relativo ai costi del personale e imputati sul relativo conto della contabilità dell'Agenzia per i seguenti importi presunti comprensivi di oneri e IRAP:

Conto	Descrizione	Anno	Costo (incluso di oneri e IRAP)
30.20.81.30	Competenze Fisse - Tabellare Personale Comparto Tecnico - Tempo indeterminato	2025	€ 6.100

5. di dare atto che, ai sensi della L. n. 241/1990, responsabile del presente procedimento è la Dott.ssa Laura Lucia CANZI Direttore della Struttura Complessa Gestione e Sviluppo Risorse Umane;
6. di disporre che vengano rispettate tutte le prescrizioni inerenti alla pubblicazione sul portale web dell'Agenzia di tutte le informazioni e i documenti richiesti e necessari ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., c.d. Amministrazione Trasparente;
7. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on line dell'Agenzia, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo (ex art. 32 comma 5 L. n. 69/2009 s.m.i. e art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009).

La presente delibera è sottoscritta digitalmente, ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i., da:

Il Direttore Amministrativo Andrea Albonico

Il Direttore Sanitario Gabriele Mario Perotti

Il Direttore Generale Massimo Lombardo