

**DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE****160 / 2026 del 11/05/2026****Oggetto: SOSPENSIONE CAUTELARE AI SENSI DELL'ART.67 DEL CCNL/2018 DELL'AREA DEL COMPARTO**

---

**OGGETTO:** SOSPENSIONE CAUTELARE AI SENSI DELL'ART.67 DEL CCNL/2018 DELL'AREA DEL COMPARTO

---

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 [REDACTED], risulta essere dipendente a tempo indeterminato di [REDACTED] questa [REDACTED] Agenzia [REDACTED];

### **RICHIAMATI:**

- l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 comma 2 l. i) il quale prevede che i lavoratori "devono sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente";
- l'art. 41 del D. Lgs. 81/2008, che prevede la visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

**DATO ATTO** che [REDACTED] dipendente doveva presentarsi, alla visita medica periodica per il giudizio di idoneità alla mansione specifica fissata per il 24 febbraio 2026, così come risulta dalle convocazioni trasmesse [REDACTED] dipendente, agli atti della struttura proponente;

**CONSIDERATO** che, a seguito della mancata presentazione [REDACTED] dipendente alla predetta visita di idoneità, si è proceduto a riprogrammare la stessa nelle giornate del 21.04.2026 e del 05.05.2026;

**ATTESO** che [REDACTED] dipendente non si è mai presentato alle visite mediche periodiche sopra descritte, senza addurre un giustificato motivo;

**CONSIDERATO** che l'amministrazione ha utilizzato i consueti mezzi di convocazione alla visita medica, in particolare la prima e la seconda convocazione sono state trasmesse tramite mail istituzionale, mentre la terza comunicazione è stata trasmessa sia tramite mail, sia tramite raccomandata a mano e successivamente con raccomandata A.R.;

**EVIDENZIATO** che la raccomandata a mano contenente la convocazione del 5 maggio scorso è stata rifiutata [REDACTED] dipendente, nonostante [REDACTED] sia stato comunicato il contenuto

da parte del responsabile, e la raccomandata A.R. successivamente inviata con il medesimo contenuto, anch'essa è stata rifiutata ■■■■■ dipendente;

**DATO ATTO** che in data 08.05.2026 la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane ha segnalato tali inadempienze al Direttore della SC DAPSS, il quale con nota prot. AREU n. 13829 del 08.05.2026 ha provveduto ad informare l'Ufficio Procedimenti Disciplinari che ha avviato il procedimento disciplinare con contestazione degli addebiti prot. n.13993 del 11.05.2026, per violazione degli obblighi del dipendente ai sensi dell'art. 83 del CCNL/2022 del Comparto Sanità comma 3 lett. 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”*;

**RITENUTO** che la visita medica periodica alla mansione specifica è un accertamento obbligatorio previsto dal D.Lgs. 81/08 per valutare l'idoneità del lavoratore e serve a verificare lo stato di salute del lavoratore in base ai rischi lavorativi. A sua volta il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi alle visite per la sorveglianza sanitaria, a collaborare con il datore di lavoro e con il medico competente e, pertanto, il rifiuto a sottoporsi alla sorveglianza sanitaria rappresenta una violazione delle disposizioni di legge e degli obblighi contrattuali del dipendente, con possibili ricadute sulla sicurezza e sulla salute del lavoratore stesso;

**VISTO** l'art. 67 del CCNL/2018 dell'area del Comparto, il quale dispone che: *“l'Azienda può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, laddove si riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione”*;

**ATTESO** che la sospensione cautelare, in sede di procedimento disciplinare, costituisce nel caso in esame lo strumento che consente all'amministrazione di evitare possibili ricadute sulla sicurezza e sulla salute ■■■■■ dipendente che reiteratamente si rifiuta di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria;

**RITENUTO** pertanto di disporre la sospensione cautelare ■■■■■ dipendente a partire dal giorno successivo alla data di ricevimento della notifica della sospensione e per la durata di 30 giorni ai sensi dell'art.67 del CCNL/2018 sopra citato, fatto salvo il rientro in servizio anticipato a seguito dell'esito dell'accertamento da parte del medico competente;

**RITENUTO**, altresì, di demandare alla struttura proponente l'adozione di tutti gli atti derivanti dal presente provvedimento;

**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 dare atto che ■ dipendente ■■■■■ non si è presentato alle visite mediche periodiche volte a valutare l' idoneità alla mansione specifica fissate nei giorni 24.02.2026, 21.04.2026 e 05.05.2026, senza giustificato motivo;
2. di disporre la sospensione cautelare ■■■ dipendente a partire dal giorno successivo alla data di ricevimento della notifica della sospensione e per la durata di 30 giorni ai sensi dell' art.67 del CCNL/2018 citato in premessa;
3. di specificare che il rientro in servizio anticipato sarà possibile a seguito dell' esito dell' accertamento da parte del medico competente;
4. di dare atto che dall' adozione del presente provvedimento non derivano oneri economici a carico del Bilancio dell' Agenzia;
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, nonché ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali";
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