



Decreto del Direttore generale nr. 100 del 15/06/2021

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Claudia Piazza*

Oggetto: Adozione dei disciplinari inerenti la responsabilità disciplinare del personale della Dirigenza Sanitaria e la responsabilità disciplinare del personale della Dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale, in sostituzione del disciplinare di cui al decreto del Direttore generale n. 20/2018 - Ridefinizione della composizione dell'Ufficio di disciplina.

ALLEGATI N.: 2

| <i>Denominazione</i> | <i>Pubblicazione</i> | <i>Tipo Supporto</i> |
|--|----------------------|----------------------|
| All. A: Disciplinare dirigenza Sanitaria | sì | digitale |
| all. B: disciplinare dirigenza ATP | sì | digitale |

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.3.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Viste le nuove disposizioni in materia di responsabilità disciplinare introdotte dal CCNL della dirigenza Sanitaria del 2019 e dal CCNL della dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale del 2020;

Ritenuto di dover pertanto sostituire il vigente "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale dirigente", di cui al decreto del Direttore generale n. 20/2018, con i nuovi disciplinari che recepiscono le suddette norme contrattuali: "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale della dirigenza Sanitaria" e "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale della dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale", rispettivamente allegato "A" e allegato "B";

Ritenuto, in ragione dei pensionamenti intervenuti e dei nuovi incarichi affidati, di ridefinire la composizione dell'Ufficio di disciplina come di seguito indicato:

Presidente

Titolare: dott.ssa Paola Querci – Direttore Amministrativo

Supplente: dott. Andrea Rossi – Responsabile del Settore Bilancio e contabilità

Componenti

Titolare: dott.ssa Alessandra Bini Carrara – Responsabile del Settore Gestione risorse umane

Supplente: dott.ssa Maria Letizia Franchi – Responsabile del Settore Versilia-Massaciuccoli

Titolare: dott. Marco Chini – Responsabile SIRA

Supplente: dott. Federico Luchi – Responsabile U.O. Chimica AV Sud

Segretario

Titolare: dott.ssa Claudia Piazza – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Supplente: dott.ssa Elisa Maritan – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Visto il decreto del Direttore generale n.192 del 30.12.2015 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori";

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di adottare il "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale della dirigenza Sanitaria" e il "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale della dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale" di cui, rispettivamente, all'allegato "A" e all'allegato "B";
2. di dichiarare che i suddetti Disciplinari sostituiscono il "Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari afferenti il personale dirigente" di cui al decreto del Direttore generale n. 20/2018;
3. Di ridefinire la composizione dell'Ufficio di disciplina come riportato di seguito:

Presidente

Titolare: dott.ssa Paola Querci – Direttore Amministrativo

Supplente: dott. Andrea Rossi – Responsabile del Settore Bilancio e contabilità

Componenti

Titolare: dott.ssa Alessandra Bini Carrara – Responsabile del Settore Gestione risorse umane

Supplente: dott.ssa Maria Letizia Franchi – Responsabile del Settore Versilia-Massaciuccoli

Titolare: dott. Marco Chini – Responsabile SIRA

Supplente: dott. Federico Luchi – Responsabile U.O. Chimica AV Sud

Segretario

Titolare: dott.ssa Claudia Piazza – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Supplente: dott.ssa Elisa Maritan – Collaboratore amministrativo professionale esperto

4. di individuare quale responsabile del procedimento la Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, dott.ssa Alessandra Bini Carrara, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 10/06/2021
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 10/06/2021
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 10/06/2021
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 10/06/2021
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 10/06/2021
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 15/06/2021

DISCIPLINARE
IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
- DIRIGENZA SANITARIA -

INDICE

| | |
|---|----|
| ART. 1 - PREMESSA..... | 3 |
| ART. 2 - SANZIONI DISCIPLINARI..... | 3 |
| ART. 3 - CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI..... | 3 |
| ART. 4 - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 4 |
| ART. 5 - POTERI ISTRUTTORI DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI..... | 5 |
| ART. 6 - ATTIVITA' DECISIONALE..... | 5 |
| ART. 7 - LE SINGOLE SANZIONI..... | 6 |
| A. RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA), MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO..... | 6 |
| B. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI..... | 6 |
| C. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI..... | 6 |
| D. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GG AD UN MASSIMO DI 3 MESI..... | 7 |
| E. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI..... | 7 |
| F. LICENZIAMENTO..... | 8 |
| ART. 8 – CLAUSOLA DI RISERVA..... | 10 |
| ART. 9 - PERDITA DI EFFICACIA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE..... | 10 |
| ART. 10 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 10 |
| ART. 11 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE..... | 11 |
| ART. 12- SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE..... | 11 |
| ART. 13 TRASFERIMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CORSO..... | 12 |
| DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 12 |
| ART. 14 – LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE..... | 13 |
| ART. 15 - MEZZI DI IMPUGNAZIONE..... | 14 |
| ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI..... | 14 |
| SCHEMA RIASSUNTIVO..... | 15 |

ART. 1 - PREMESSA

Il presente Disciplinare contiene disposizioni concernenti i procedimenti disciplinari svolti nei confronti del personale dipendente con qualifica dirigenziale di ARPAT nel rispetto di quanto disposto in materia dal D.Lg. 30 marzo 2001 n.165 s.m.i. e dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro della Dirigenza Sanitaria, richiama i comportamenti che configurano mancanze disciplinari con riferimento ai doveri di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ed al Codice di comportamento dell'Agenzia, individua i soggetti competenti per l'applicazione delle sanzioni e descrive le relative procedure. Il Disciplinare è corredato di un apposito "schema riassuntivo" (All. A) contenente un'elencazione dettagliata delle singole sanzioni disciplinari, del soggetto competente ad irrogarle e della relativa procedura disciplinare da seguire.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, c.d. Legge Madia, viene ribadito che le norme del D. Lgs. 165/2001 concernenti i procedimenti disciplinari sono **imperative** e che **la violazione dolosa o colposa delle stesse costituisce illecito disciplinare per coloro che sono tenuti alla loro osservanza.**

ART. 2 - SANZIONI DISCIPLINARI

L'accertata violazione, da parte del dirigente, degli obblighi disciplinari dà luogo, previo procedimento disciplinare e secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero scritto o censura;
- b) multa con importo compreso tra i 200 e i 500 euro;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi;
- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi;
- f) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi;
- g) licenziamento con preavviso;
- h) licenziamento senza preavviso;

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- (a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza dimostrata tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- (b) rilevanza degli obblighi violati;
- (c) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- (d) grado di danno provocato a cose o persone, ivi compresi gli utenti;
- (e) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche tenuto conto del comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone;

La recidiva comporta l'applicazione di sanzioni di maggiore gravità.

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.

ART. 4 - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

A seguito dell'entrata in vigore della c.d. Legge Madia, il procedimento disciplinare nei confronti di un dirigente dell'Agenzia è sempre di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari anche se trattasi di infrazioni per le quali è prevista una sanzione di lieve entità.

Il Responsabile della struttura di assegnazione del dirigente, segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, con immediatezza, e comunque entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione o comunque dalla conoscenza del fatto, contesta per iscritto l'addebito al dirigente e lo convoca con un preavviso di almeno 20 giorni per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente può conferire mandato. Entro il termine fissato per la convocazione, il dirigente che non intenda presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare, per una sola volta, motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Eccezion fatta per quanto sopra esposto, il procedimento disciplinare deve concludersi, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Salva la responsabilità del dipendente cui sia imputabile, il mancato rispetto dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare non comporta decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non sia irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del convenuto e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare siano compatibili con il principio di tempestività.

Ferma la regola generale sopra indicata, rimangono comunque perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Al dirigente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, con esclusione della denuncia del dipendente che ha segnalato la condotta illecita, fatto salvo comunque quanto previsto di seguito (whistleblower).

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa alle due modalità sopra descritte, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'Amministrazione ed il dirigente tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero, tramite un numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dirigente medesimo o dal suo procuratore.

Con riferimento alle infrazioni accertate in flagranza di cui all'art. 7, par. F, trovano applicazione le specifiche disposizioni di cui al medesimo art. 7, ultimo capoverso, del presente disciplinare.

Tutela del dirigente che segnala illeciti (whistleblower)

Ai sensi di quanto previsto dal novellato art.54-bis del D. Lgs. 165/2001, il dirigente che riferisce all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione ovvero al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, fatta salva la tutela che ricevono i casi di calunnia e diffamazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare soltanto con il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Si rimanda all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 per un ulteriore approfondimento delle tutele, anche in ambiti diversi dal procedimento disciplinare in senso stretto, riconosciute al dipendente che segnala illeciti.

ART. 5 - POTERI ISTRUTTORI DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) acquisisce tutti gli atti relativi al procedimento e raccoglie le dichiarazioni del dirigente;
- b) convoca e raccoglie le dichiarazioni di chiunque, anche estraneo all'Amministrazione, che possano essere ritenute utili ai fini istruttori;
- c) raccoglie i documenti e sente quanti siano stati indicati dal dirigente a propria difesa;
- d) richiede la collaborazione di esperti, individuati dallo stesso Ufficio per i procedimenti disciplinari, qualora si tratti di decidere e/o conoscere materie a specifica competenza tecnica;
- e) acquisisce da altre Amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

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

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, terminata la fase istruttoria, provvede a comminare la sanzione se ne sussistono gli estremi. In caso contrario, qualora ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone l'archiviazione del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

ART. 6 - ATTIVITA' DECISIONALE

La decisione in merito al procedimento disciplinare deve essere presa per iscritto e collegialmente dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari; deve contenere tutti gli elementi istruttori nonché fare menzione dei documenti e delle dichiarazioni oggetto di difesa del dirigente.

Fanno eccezione a quanto sopra i casi di cui al successivo articolo 7, lett. B e C (limitatamente al mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare), al ricorrere dei quali le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Direttore Generale, previa istruzione del procedimento stesso da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Il provvedimento finale deve essere notificato al dirigente con i mezzi di cui all'art. 4, al Settore Gestione delle risorse umane per gli adempimenti conseguenti ed al Responsabile al quale è assegnato il dirigente.

Della sanzione irrogata, se superiore alla censura, è preso atto con apposito decreto del Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane.

ART. 7 - LE SINGOLE SANZIONI

A. RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA), MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO

Le sanzioni previste nel presente paragrafo trovano applicazione, graduando l'entità delle stesse in relazione ai criteri di cui all'art. 3, nei seguenti casi:

- 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 al par. 7, lett. F, punto a1);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda 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'Agenzia;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore (v. Codice di comportamento dell'Agenzia);
- 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 per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio anche se non ne sia derivato danno all'Agenzia.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Agenzia ed è destinato alla voce Conto Economico "Altri ricavi e proventi, concorsi recuperi e rimborsi".

B. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI.

La sanzione in argomento trova applicazione nei casi in cui un dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti. La misura della suddetta sanzione è commisurata alla gravità dell'illecito contestato. La decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale.

C. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI

Fermo restando quanto diversamente previsto in caso di omissione o ritardo del procedimento disciplinare commessi con dolo o colpa grave (art. 7 lett. F punto e) nonché in caso di omissione o ritardo del procedimento disciplinare nei casi di accertamento in flagranza della falsa attestazione della presenza in servizio (art. 7 lett. F punto h), la sanzione trova applicazione nel caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare – inclusa la segnalazione effettuata dal Responsabile della struttura presso cui il dirigente è assegnato all'Ufficio per i procedimenti disciplinari - ovvero per valutazioni sull'insussistenza dell'infrazione irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (a fronte di questa infrazione, la decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale), nonché per le omissioni del Responsabile della struttura e del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, in merito alle disposizioni sul controllo delle assenze per malattia del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. In conseguenza alla irrogazione di questa sanzione, la retribuzione di risultato non sarà attribuita per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione stessa.

Tale condotta è altresì valutata ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D. lgs. 165/2001 e della responsabilità civile, laddove normativamente previsto, limitatamente ai casi di dolo o colpa grave.

D. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GG AD UN MASSIMO DI 3 MESI

La sanzione trova applicazione nel caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal CCNL o dal contratto individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dal Codice di comportamento; la sanzione non si applica qualora ricorrano già i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare; la misura della sanzione è stabilita in proporzione all'entità del risarcimento.

E. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI.

La sanzione qui descritta si applica nei seguenti casi:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste alle lettere precedenti 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 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 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 dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate alla lett. C del presente art. 7;
- e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, salvo che non ricorrano

le fattispecie considerate al par. F lett. a1); 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, 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) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato **grave** danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto all'art. 7, lett. D;

i) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

k) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale o ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità delle funzioni istituzionali, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

F. LICENZIAMENTO

Ferma la disciplina normativa in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a 3 nell'arco di un biennio o comunque per più di 7 giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Agenzia;

b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per motivate esigenze di servizio;

c) recidiva nel biennio in una delle infrazioni che abbiano comportato la sanzione della sospensione o, comunque, quando tali mancanze siano state caratterizzate da una particolare gravità;

d) 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'Agenzia; gravi e reiterate violazioni del Codice di comportamento

e) dolo o colpa grave nel mancato esercizio o nella decadenza dell'azione disciplinare

f) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbiano determinato l'applicazione della sanzione della sospensione per un periodo complessivo superiore all'anno nell'arco di un biennio

g) valutazione della performance negativa per ogni anno dell'ultimo triennio

h) omessa attivazione del procedimento disciplinare o omessa sospensione cautelare nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, con relativa comunicazione all'autorità giudiziaria per l'accertamento di eventuali reati

i) accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza

- j) mancata astensione da decisioni o attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto di interesse, esclusi conflitti meramente potenziali
- k) diffusione di notizie non vere relative al proprio Ente o ai dipendenti
- l) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto il comportamento o la molestia rivesta carattere di particolare gravità

senza preavviso, per:

- a1) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente; costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta (pertanto, riconducendo il concetto "modalità fraudolenta" a quello di "truffa contrattuale" e quindi ai principi stabiliti dall'art. 640 c.p., qualunque condotta, attiva o omissiva, posta in essere con artefizi e raggiri inducendo taluno in errore e finalizzata a procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno) posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per risultare in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale si presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro .
- b1) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. La fattispecie costituisce un illecito penale punito con la multa e la reclusione oltre l'eventuale risarcimento del danno;
- c1) condotta attiva od omissiva che abbia agevolato la condotta fraudolenta altrui di cui alla precedente lett. a1)
- d1) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e1) 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;
- f1) condanna in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
- g1) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 riguardo al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare;
- h1) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti connessi all'esercizio abusivo della professione;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- i1) 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.

Nel caso in cui l'infrazione di cui alla lettera a1) sia accertata in flagranza oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la suddetta condotta determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La suddetta sospensione è disposta dal Responsabile della struttura in cui il dirigente lavora oppure dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, nei casi in cui quest'ultimo organismo venga a conoscenza del fatto per primo, entro le 48 ore successive alla conoscenza dei fatti (il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione ma determina l'eventuale

responsabilità del dipendente al quale sia imputabile il ritardo). Contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare di cui sopra, viene contestata la condotta al dirigente e lo stesso viene convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni (anche il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente al quale sia imputabile la relativa inosservanza e fatto salvo il caso in cui non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa). Il dirigente può chiedere una sola volta nell'arco del procedimento il differimento del termine a difesa per un numero di giorni non superiore a cinque. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dirigente della nota di contestazione dell'addebito (anche quest'ultimo termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, ferme restando le suddette conseguenze in caso di superamento del termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 4 del presente disciplinare).

Nei casi di cui al precedente capoverso, entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare deve essere fatta la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla procura regionale della Corte dei Conti competente che, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno all'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento.

ART. 8 – CLAUSOLA DI RISERVA

Le mancanze non espressamente previste nell'art. 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dall'art. 7 e ai sensi del dlgs 165/01 e del vigente CCNL.

ART. 9 - PERDITA DI EFFICACIA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

Decorsi due anni dall'applicazione¹ di sanzioni diverse dal licenziamento queste perdono di efficacia non potendo tenere più conto delle stesse a nessun effetto.

ART. 10 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Fermo restando quanto previsto per l'infrazione di cui all'art. 7, par. F, punto a1) accertata in flagranza, l'Agenzia qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati al dirigente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, l'allontanamento dal lavoro del dirigente stesso con diritto al mantenimento del trattamento economico complessivo in godimento. L'allontanamento non può essere disposto per un periodo superiore a trenta giorni, prorogabile a 60 giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

¹Con il termine applicazione si fa riferimento al momento dell'irrogazione della sanzione disciplinare.

ART. 11 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

L'art. 55 ter del T.U. prevede che il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, deve essere proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Pertanto il procedimento disciplinare, che potrà essere attivato fino dalla fase delle indagini preliminari, si conclude in modo autonomo senza dover attendere necessariamente l'esito del giudizio penale.

Fanno eccezione a quanto sopra le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 gg, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto e quando, all'esito dell'istruttoria, l'UPD non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione; in queste ipotesi l'UPD ha la discrezionalità di sospendere il procedimento disciplinare fino all'esito di quello penale, salva la possibilità di riattivare il procedimento disciplinare qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

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

Se, invece, il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione seguita da una sentenza penale irrevocabile di condanna, l'UPD 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 dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Nei casi di cui al presente articolo il procedimento disciplinare è ripreso (nel caso in cui fosse stato sospeso) o riaperto (nel caso in cui fosse giunto al suo epilogo) entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dirigente ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'UPD ed il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 4 del presente Disciplinare, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale "efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare".

ART. 12- SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

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 non risolva direttamente il rapporto di

lavoro attraverso il licenziamento del dirigente stesso.

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.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi di cui agli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del dlgs 235/2012.

Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente 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 ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere mantenuta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione.

Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione di cui al 1° capoverso del presente articolo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Fermo quanto sopra, resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente, indipendentemente dalla sospensione o meno del procedimento disciplinare.

ART. 13 TRASFERIMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'art. 55 bis del dlgs 165/01 disciplina le sorti del procedimento disciplinare in caso di trasferimento e dimissioni del dirigente.

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

In caso di trasferimento in pendenza del procedimento disciplinare quest'ultimo viene interrotto e l'UPD che ha in carico gli atti trasmette tempestivamente gli stessi all'UPD dell'Amministrazione presso la quale il dirigente viene trasferito; dalla data di ricezione degli atti iniziano a decorrere nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Qualora l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa segnala i fatti occorsi immediatamente e comunque entro 20 gg all'UPD dell'Amministrazione presso la quale il dirigente è stato trasferito; dalla data di ricezione della segnalazione iniziano a decorrere i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. L'esito del procedimento disciplinare viene comunicato all'Amministrazione di provenienza del dirigente.

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare fatti salvi i casi in cui:

- per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento;
- sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio.

In tali casi le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 14 – LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

L'UPD ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

L'UPD o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa in oggetto, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'UPD o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità previste dall'art. 4 del presente Disciplinare.

La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine sopra richiamato comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le medesime modalità richiamate per la proposta.

Ove la proposta sia accettata, l'UPD convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

L'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'UPD e dal dirigente e

la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, viene irrogata dall'UPD o, nei casi previsti dal presente regolamento, dal Direttore Generale.

Nel caso di esito negativo sarà redatto apposito verbale e da tale momento riprenderanno a decorrere i termini del procedimento disciplinare.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla accettazione della proposta di attivare questa tipologia di procedura² e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine, così come la mancata risposta alla proposta entro 5 gg, comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

ART. 15 - MEZZI DI IMPUGNAZIONE

Le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti possono essere impugate sia attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., sia mediante procedure arbitrali ex artt. 412, 412-ter e 412-quater, ferma restando, comunque, l'esperibilità dell'azione giudiziaria (ricorso al giudice del lavoro) negli ordinari termini prescrizionali.

ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Disciplinare, si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale vigente in materia, in particolare nel D.Lgs.165/2001 e s.m.i., nonché nel CCNL in vigore.

² Il CCNL prevederebbe quale termine di conclusione della procedura 30 giorni dalla contestazione dell'infrazione, termine che non appare congruo rispetto alla possibilità dell'UPD o del dirigente di proporre alla controparte la procedura conciliativa entro 5 giorni dall'audizione a difesa. Infatti già l'audizione a difesa può avvenire anche oltre i 30 giorni successivi alla contestazione.

SCHEMA RIASSUNTIVO

| SANZIONI | AUTORITÀ COMPETENTE AD IRROGARE LA SANZIONE | PROCEDURA DISCIPLINARE |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • CENSURA • MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI • LICENZIAMENTO CON PREAVVISO • LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO (per il procedimento relativo ai casi di infrazioni comportanti il licenziamento con o senza preavviso, accertate in flagranza, si rinvia a quanto previsto in materia dall'art. 7 lett. F) | <p>UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI</p> | <p>La contestazione dell'addebito deve avvenire in forma scritta entro 30 giorni da quando l'UPD è venuto a conoscenza dei fatti. La convocazione scritta per la difesa deve avvenire con un preavviso di almeno 20 gg. Il procedimento deve concludersi entro 120 gg dalla contestazione (termine che può essere rinviato, per una sola volta, su istanza motivata del dirigente, con conseguente proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente).</p> <p>Nel caso dell'infrazione consistente nel mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, nella omessa o negata collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero nel rilascio a quest'ultima di dichiarazioni false o reticenti, la determinazione conclusiva del procedimento è assunta dal Direttore Generale.</p> |

**DISCIPLINARE IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
PERSONALE DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA TECNICA E PROFESSIONALE**

INDICE

| | |
|---|----|
| ART. 1 - PREMESSA..... | 3 |
| ART. 2 - SANZIONI DISCIPLINARI..... | 3 |
| ART. 3 - CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI..... | 3 |
| ART. 4 - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 4 |
| ART. 5 - POTERI ISTRUTTORI DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI..... | 5 |
| ART. 6 - ATTIVITA' DECISIONALE..... | 5 |
| ART. 7 - LE SINGOLE SANZIONI..... | 6 |
| A. MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO..... | 6 |
| B. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI..... | 6 |
| C. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI..... | 6 |
| D. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GG AD UN MASSIMO DI 3 MESI..... | 7 |
| E. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI..... | 7 |
| F. LICENZIAMENTO..... | 8 |
| ART. 8 – CLAUSOLA DI RISERVA..... | 10 |
| ART. 9 - PERDITA DI EFFICACIA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE..... | 10 |
| ART. 10 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 10 |
| ART. 11 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE..... | 11 |
| ART. 12- SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE..... | 11 |
| ART. 13 TRASFERIMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CORSO..... | 13 |
| DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 13 |
| ART. 14 – LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE..... | 13 |
| ART. 15 - MEZZI DI IMPUGNAZIONE..... | 14 |
| ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI..... | 14 |
| SCHEMA RIASSUNTIVO..... | 15 |

ART. 1 - PREMESSA

Il presente Disciplinare, contenente disposizioni concernenti i procedimenti disciplinari svolti nei confronti del personale dipendente con qualifica dirigenziale Amministrativa Tecnica e Professionale di ARPAT nel rispetto di quanto disposto in materia dal D.Lg. 30 marzo 2001 n.165 smi e dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro della Dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale, richiama i comportamenti che configurano mancanze disciplinari con riferimento ai doveri di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ed al Codice di comportamento dell'Agenzia, individua i soggetti competenti per l'applicazione delle sanzioni e descrive le relative procedure. Il Disciplinare è corredato di un apposito "schema riassuntivo" (All. A) contenente un'elencazione dettagliata delle singole sanzioni disciplinari, del soggetto competente ad irrogarle e della relativa procedura disciplinare da seguire.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, c.d. Legge Madia, viene ribadito che le norme del D. Lgs. 165/2001 concernenti i procedimenti disciplinari sono **imperative** e che **la violazione dolosa o colposa delle stesse costituisce illecito disciplinare per coloro che sono tenuti alla loro osservanza.**

ART. 2 - SANZIONI DISCIPLINARI

L'accertata violazione, da parte del dirigente, degli obblighi disciplinari dà luogo, previo procedimento disciplinare e secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) multa con importo compreso tra i 200 e i 500 euro;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi;
- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso;

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- (a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza dimostrata tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- (b) rilevanza degli obblighi violati;
- (c) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- (d) grado di danno provocato a cose o persone, ivi compresi gli utenti;
- (e) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche tenuto conto del comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone;

La recidiva comporta l'applicazione di sanzioni di maggiore gravità.

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.

ART. 4 - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

A seguito dell'entrata in vigore della c.d. Legge Madia, il procedimento disciplinare nei confronti di un dirigente dell'Agenzia è sempre di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari anche se trattasi di infrazioni per le quali è prevista una sanzione di lieve entità.

Il Responsabile della struttura di assegnazione del dirigente, segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, con immediatezza, e comunque entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione o dalla conoscenza del fatto, contesta per iscritto l'addebito al dirigente e lo convoca con un preavviso di almeno 20 giorni per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente può conferire mandato. Entro il termine fissato per la convocazione, il dirigente che non intenda presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare, per una sola volta, motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Eccezion fatta per quanto sopra esposto, il procedimento disciplinare deve concludersi, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Salva la responsabilità del dipendente cui sia imputabile, il mancato rispetto dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare non comporta decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non sia irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del convenuto e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare siano compatibili con il principio di tempestività.

Ferma la regola generale sopra indicata, rimangono comunque perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Al dirigente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, con esclusione della denuncia del dipendente che ha segnalato la condotta illecita, fatto salvo comunque quanto previsto di seguito (whistleblower).

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa alle due modalità sopra descritte, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'Amministrazione ed il dirigente tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero, tramite un numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica,

previamente comunicati dal dirigente medesimo o dal suo procuratore.

Con riferimento alle infrazioni accertate in flagranza di cui all'art. 7, par. F, trovano applicazione le specifiche disposizioni di cui al medesimo art. 7, ultimo capoverso, del presente disciplinare.

Tutela del dirigente che segnala illeciti (whistleblower)

Ai sensi di quanto previsto dal novellato art.54-bis del D. Lgs. 165/2001, il dirigente che riferisce all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione ovvero al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, fatta salva la tutela che ricevono i casi di calunnia e diffamazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare soltanto con il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Si rimanda all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 per un ulteriore approfondimento delle tutele, anche in ambiti diversi dal procedimento disciplinare in senso stretto, riconosciute al dipendente che segnala illeciti.

ART. 5 - POTERI ISTRUTTORI DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) acquisisce tutti gli atti relativi al procedimento e raccoglie le dichiarazioni del dirigente;
- b) convoca e raccoglie le dichiarazioni di chiunque, anche estraneo all'Amministrazione, che possano essere ritenute utili ai fini istruttori;
- c) raccoglie i documenti e sente quanti siano stati indicati dal dirigente a propria difesa;
- d) richiede la collaborazione di esperti, individuati dallo stesso Ufficio per i procedimenti disciplinari, qualora si tratti di decidere e/o conoscere materie a specifica competenza tecnica;
- e) acquisisce da altre Amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

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

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, terminata la fase istruttoria, provvede a comminare la sanzione se ne sussistono gli estremi. In caso contrario, qualora ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone l'archiviazione del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

ART. 6 - ATTIVITA' DECISIONALE

La decisione in merito al procedimento disciplinare deve essere presa per iscritto e collegialmente dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari; deve contenere tutti gli elementi istruttori nonché fare menzione dei documenti e delle dichiarazioni oggetto di difesa del dirigente.

Fanno eccezione a quanto sopra i casi di cui al successivo articolo 7, lett. B e C (limitatamente al mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare), al ricorrere dei quali le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Direttore Generale, previa istruzione del procedimento stesso da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Il provvedimento finale deve essere notificato al dirigente con i mezzi di cui all'art. 4, al Settore Gestione delle risorse umane per gli adempimenti conseguenti ed al Responsabile al quale è assegnato il dirigente.

Della sanzione irrogata è preso atto con apposito decreto del Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane.

ART. 7 - LE SINGOLE SANZIONI

A. MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO

La sanzione prevista nel presente paragrafo trova applicazione, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 3, nei seguenti casi:

- 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, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate al par. 7, lett. F, punto a1);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda 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'Agenzia;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore (v. Codice di comportamento dell'Agenzia);
- 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 per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio anche se non ne sia derivato danno all'Agenzia.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Agenzia ed è destinato alla voce Conto Economico "Altri ricavi e proventi, concorsi recuperi e rimborsi".

B. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI.

La sanzione in argomento trova applicazione nei casi in cui un dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti. La misura della suddetta sanzione è commisurata alla gravità

dell'illecito contestato. La decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale.

C. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI

Fermo restando quanto diversamente previsto in caso di omissione o ritardo del procedimento disciplinare commessi con dolo o colpa grave (art. 7 lett. F punto e) nonché in caso di omissione o ritardo del procedimento disciplinare nei casi di accertamento in flagranza della falsa attestazione della presenza in servizio (art. 7 lett. F punto h), la sanzione trova applicazione nel caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare – inclusa la segnalazione effettuata dal Responsabile della struttura presso cui il dirigente è assegnato all'Ufficio per i procedimenti disciplinari - ovvero per valutazioni sull'insussistenza dell'infrazione irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (a fronte di questa infrazione, la decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale), nonché per le omissioni del Responsabile della struttura e del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, in merito alle disposizioni sul controllo delle assenze per malattia del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. In conseguenza alla irrogazione di questa sanzione, la retribuzione di risultato non sarà attribuita per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione stessa.

Tale condotta è altresì valutata ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D. lgs. 165/2001 e della responsabilità civile, laddove normativamente previsto, limitatamente ai casi di dolo o colpa grave.

D. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GG AD UN MASSIMO DI 3 MESI

La sanzione trova applicazione nel caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal CCNL o dal contratto individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dal Codice di comportamento; la sanzione non si applica qualora ricorrano già i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare; la misura della sanzione è stabilita in proporzione all'entità del risarcimento.

E. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI.

La sanzione qui descritta si applica nei seguenti casi:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste alle lettere precedenti 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 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 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 dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate alla lett. C del presente art. 7;

e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, salvo che non ricorrano le fattispecie considerate al par. F lett. a) oppure a1); 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, 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) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato **grave** danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto all'art. 7, lett. D;

i) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona

k) ritardo a trasferirsi nella sede assegnata

l) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante la malattia o l'infortunio

m) assenza ingiustificata fino a 2 giorni in continuità a giornate festive o a riposi settimanali

F. LICENZIAMENTO

Ferma la disciplina normativa in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

con preavviso, per

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a 3 nell'arco di un biennio o comunque per più di 7 giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Agenzia;

b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per motivate esigenze di servizio;

c) recidiva in una delle infrazioni che abbiano comportato la sanzione della sospensione o, comunque, quando tali mancanze siano state caratterizzate da una particolare gravità;

d) gravi e reiterate violazioni del Codice di comportamento;

e) dolo o colpa grave nel mancato esercizio o nella decadenza dell'azione disciplinare;

f) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbiano determinato l'applicazione della sanzione della sospensione per un periodo complessivo superiore all'anno nell'arco di un biennio;

g) valutazione della performance negativa per ogni anno dell'ultimo triennio;

h) omessa attivazione del procedimento disciplinare o omessa sospensione cautelare nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, con relativa comunicazione all'autorità giudiziaria per l'accertamento di eventuali reati;

i) accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;

j) mancata astensione da decisioni o attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto di interesse, esclusi conflitti meramente potenziali;

k) diffusione di notizie non vere relative al proprio Ente o ai dipendenti;

l) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto il comportamento o la molestia rivesta carattere di particolare gravità;

senza preavviso, per:

a1) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente; costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta (pertanto, riconducendo il concetto "modalità fraudolenta" a quello di "truffa contrattuale" e quindi ai principi stabiliti dall'art. 640 c.p., qualunque condotta, attiva o omissiva, posta in essere con artefizi e raggiri inducendo taluno in errore e finalizzata a procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno) posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per risultare in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale si presta attività lavorativa

b1) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. La fattispecie costituisce un illecito penale punito con la multa e la reclusione oltre l'eventuale risarcimento del danno;

c1) condotta attiva od omissiva che abbia agevolato la condotta fraudolenta altrui di cui alla precedente lett. A1);

d1) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e1) 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;

f1) condanna in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

g1) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 riguardo al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare;

h1) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;

- gravi delitti commessi in servizio;

- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

i1) 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.

Nel caso in cui l'infrazione di cui alla lettera a1) sia accertata in flagranza oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la suddetta condotta determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La suddetta sospensione è disposta dal Responsabile della struttura in cui il dirigente lavora oppure dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, nei casi in cui quest'ultimo organismo venga a conoscenza del fatto per primo, entro le 48 ore successive alla conoscenza dei fatti (il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione ma determina l'eventuale responsabilità del dipendente al quale sia imputabile il ritardo). Contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare di cui sopra, viene contestata la condotta al dirigente e lo stesso viene convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni (anche il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente al quale sia imputabile la relativa inosservanza e fatto salvo il caso in cui non risulti irrimediabilmente compromesso il

diritto di difesa). Il dirigente può chiedere una sola volta nell'arco del procedimento il differimento del termine a difesa per un numero di giorni non superiore a cinque. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dirigente della nota di contestazione dell'addebito (anche quest'ultimo termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, ferme restando le suddette conseguenze in caso di superamento del termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 4 del presente disciplinare).

Nei casi di cui al precedente capoverso, entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare deve essere fatta la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla procura regionale della Corte dei Conti competente che, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno all'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento.

ART. 8 – CLAUSOLA DI RISERVA

Le mancanze non espressamente previste nell'art. 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dall'art. 7, al dlgs 165/01 e al vigente CCNL.

ART. 9 - PERDITA DI EFFICACIA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

Decorsi due anni dall'applicazione¹ di sanzioni diverse dal licenziamento queste perdono di efficacia non potendo tenere più conto delle stesse a nessun effetto.

ART. 10 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Fermo restando quanto previsto per l'infrazione di cui all'art. 7, par. F, punto a1) accertata in flagranza, l'Agenzia qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati al dirigente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, l'allontanamento dal lavoro del dirigente stesso con diritto al mantenimento del trattamento economico complessivo in godimento. L'allontanamento non può essere disposto per un periodo superiore a trenta giorni, prorogabile a 60 giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

ART. 11 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

L'art. 55 ter del T.U. prevede che il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, deve essere proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Pertanto il procedimento disciplinare, che potrà essere attivato fino dalla fase delle indagini preliminari, si conclude in modo autonomo senza dover attendere necessariamente l'esito del giudizio penale.

¹Con il termine applicazione si fa riferimento al momento dell'irrogazione della sanzione disciplinare.

Fanno eccezione a quanto sopra le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 gg, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto e quando, all'esito dell'istruttoria, l'UPD non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione; in queste ipotesi l'UPD ha la discrezionalità di sospendere il procedimento disciplinare fino all'esito di quello penale, salva la possibilità di riattivare il procedimento disciplinare qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Se il procedimento disciplinare non viene sospeso e si conclude con l'irrogazione di una sanzione seguita poi da una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso, l'UPD, 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.

Se, invece, il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione seguita da una sentenza penale irrevocabile di condanna, l'UPD 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 dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Nei casi di cui al presente articolo il procedimento disciplinare è ripreso (nel caso in cui fosse stato sospeso) o riaperto (nel caso in cui fosse giunto al suo epilogo) entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dirigente ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'UPD ed il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 4 del presente Disciplinare, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale "efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare".

ART. 12- SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

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 non risolva direttamente il rapporto di lavoro attraverso il licenziamento del dirigente stesso.

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.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi di cui agli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del dlgs 235/2012.

Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza

preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente 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 ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere mantenuta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione.

Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione di cui al 1° capoverso del presente articolo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Fermo quanto sopra, resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente, indipendentemente dalla sospensione o meno del procedimento disciplinare.

ART. 13 TRASFERIMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'art. 55 bis del dlgs 165/01 disciplina le sorti del procedimento disciplinare in caso di trasferimento e dimissioni del dirigente.

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

In caso di trasferimento in pendenza del procedimento disciplinare quest'ultimo viene interrotto e l'UPD che ha in carico gli atti trasmette tempestivamente gli stessi all'UPD dell'Amministrazione presso la quale il dirigente viene trasferito; dalla data di ricezione degli atti iniziano a decorrere nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Qualora l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa segnala i fatti occorsi immediatamente e comunque entro 20 gg all'UPD dell'Amministrazione presso la quale il dirigente è stato trasferito; dalla data di

ricezione della segnalazione iniziano a decorrere i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. L'esito del procedimento disciplinare viene comunicato all'Amministrazione di provenienza del dirigente.

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare fatti salvi i casi in cui:

- per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento;
- sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio.

In tali casi le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 14 – LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

L'UPD ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

L'UPD o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa in oggetto, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'UPD o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità previste dall'art. 4 del presente Disciplinare.

La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine sopra richiamato comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le medesime modalità richiamate per la proposta.

Ove la proposta sia accettata, l'UPD convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

L'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'UPD e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, viene irrogata dall'UPD o, nei casi previsti dal presente regolamento, dal Direttore Generale.

Nel caso di esito negativo sarà redatto apposito verbale e da tale momento riprenderanno a decorrere i termini del procedimento disciplinare.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla accettazione della proposta di attivare questa tipologia di procedura² e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine, così come la mancata risposta alla proposta entro 5 gg, comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi

² Il CCNL prevederebbe quale termine di conclusione della procedura 30 giorni dalla contestazione dell'infrazione, termine che non appare congruo rispetto alla possibilità dell'UPD o del dirigente di proporre alla controparte la procedura conciliativa entro 5 giorni dall'audizione a difesa. Infatti già l'audizione a difesa può avvenire anche oltre i 30 giorni successivi alla contestazione.

ulteriormente della stessa.

ART. 15 - MEZZI DI IMPUGNAZIONE

Le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti possono essere impugnate sia attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., sia mediante procedure arbitrali ex artt. 412, 412-ter e 412-quater, ferma restando, comunque, l'esperimento dell'azione giudiziaria (ricorso al giudice del lavoro) negli ordinari termini prescrizionali.

ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Disciplinare, si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale vigente in materia, in particolare nel D.Lgs.165/2001 e s.m.i., nonché nel CCNL in vigore.

SCHEMA RIASSUNTIVO

| SANZIONI | AUTORITÀ COMPETENTE AD IRROGARE LA SANZIONE | PROCEDURA DISCIPLINARE |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI • LICENZIAMENTO CON PREAVVISO • LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO (per il procedimento relativo ai casi di infrazioni comportanti il licenziamento con o senza preavviso, accertate in flagranza, si rinvia a quanto previsto in materia dall'art. 7 lett. F ultima parte. | <p>UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI</p> | <p>La contestazione dell'addebito deve avvenire in forma scritta entro 30 giorni da quando l'UPD è venuto a conoscenza dei fatti. La convocazione scritta per la difesa deve avvenire con un preavviso di almeno 20 gg. Il procedimento deve concludersi entro 120 gg dalla contestazione (termine che può essere rinviato, per una sola volta, su istanza motivata del dirigente, con conseguente proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente).</p> <p>Nel caso dell'infrazione consistente nel mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, nella omessa o negata collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero nel rilascio a quest'ultima di dichiarazioni false o reticenti, la determinazione conclusiva del procedimento è assunta dal Direttore Generale.</p> |