

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Capo I – PRINCIPI

Articolo 1 – Contenuto del regolamento

Articolo 2 – Principi di quadro normativo

Articolo 3 – Individuazione delle competenze per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari

Articolo 4 – Procedimenti disciplinari nei confronti dei partecipanti all'U.P.D.

Capo II – INCOMPATIBILITÀ

Articolo 5 – Obbligo di astensione

Articolo 6 – Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare

Capo III – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Articolo 7 – Sanzioni disciplinari

Articolo 8 – Contestazione scritta

Articolo 9 – Riservatezza e garanzie formali

Articolo 10 – Forme e termini del procedimento disciplinare

Articolo 11 – Convocazione per la difesa. Audizione

Articolo 12 – Conclusione del procedimento

Articolo 13 – Irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e del rimprovero scritto o censura, della multa, della sospensione dal lavoro fino a dieci giorni

Articolo 14 – Irrogazione delle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro da undici giorni fino a sei mesi, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso

Articolo 15 – Criteri di irrogazione delle sanzioni. Estinzione del procedimento

Articolo 16 - Il procedimento disciplinare in caso di trasferimento o di dimissioni del dipendente

Articolo 17 – Licenziamento disciplinare

Articolo 18 – Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'Amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

Capo IV – DISPOSIZIONI SPECIALI PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE

Articolo 19 – Responsabilità disciplinare

Articolo 20 – Sanzioni disciplinari a carico dei Dirigenti

Articolo 21 – Autorità disciplinare

Capo V – SULLE IMPUGNAZIONI

Articolo 22 – Impugnazione delle sanzioni

Articolo 23 - Ricorso al Giudice del lavoro

Capo VI – CONNESSIONE TRA PROCEDIMENTO PENALE E DISCIPLINARE

Articolo – 24 Procedimento penale ed effetti sul procedimento disciplinare

Articolo 25 – Sospensione cautelare

Articolo 26 – Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

Articolo 27 – Effetti del procedimento disciplinare

Capo VII – PUBBLICITÀ

Articolo 28 – Codice di comportamento del dipendente

Articolo 29 – Pubblicità

Capo VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 30 – Norme di rinvio

Articolo 31 – Entrata in vigore

ALLEGATI :

Allegato sub 1:Obblighi e Codice disciplinare personale non dirigente

Allegato sub 2: Norme disciplinari riguardante il personale dell'area dirigenziale. Principi - obblighi - sanzioni.

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Capo I Principi

Art. 1

Contenuto del regolamento

1. Il presente regolamento dispone sulla responsabilità, sulle sanzioni disciplinari e sui relativi procedimenti da applicare ai dipendenti dell'ente. Esso si conforma alle disposizioni contenute negli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come integrati e modificati dagli artt. 67, 68 e 69 del D.Lgs 150/2009, le cui disposizioni costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419 del Codice Civile , ed alle previsioni disciplinari dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni Autonomie Locali , ove compatibili .

2. Il presente capo individua, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 bis, comma 4, del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti.

Art. 2

Principi di quadro normativo

1. Ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e determinato della Provincia , fatte salve le norme vigenti in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, si applicano in materia di responsabilità disciplinare le disposizioni del presente regolamento.

2. Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina si rinvia alle disposizioni dettate dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7, commi 1, 5 e 8 della Legge 20.05.1970 e dal titolo IV del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dalle norme del codice di procedura civile e dalle disposizioni contenute nel vigente CCNL.

Art. 3

Individuazione delle competenze per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale compreso ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare è di competenza del Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente.

2. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate al comma che precede, il procedimento disciplinare è di competenza dell' Ufficio per i procedimenti disciplinari , che è composto dal Dirigente del Settore “ Organizzazione e Risorse Umane “ e da due

dipendenti del medesimo Settore di Cat. D , ad uno dei quali è affidata la responsabilità dell'istruttoria del procedimento .

3. Tale Ufficio, su segnalazione scritta del Dirigente del Settore cui il dipendente soggetto a procedimento disciplinare è assegnato, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare ed applica la sanzione.

4. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è altresì competente per ogni altro provvedimento, anche di natura cautelare, sia discrezionale che vincolato a norma di legge o del presente regolamento.

5. In caso di assenza o di impedimento del Dirigente del Settore Risorse Umane , anche in relazione ai casi di incompatibilità , di ricusazione o di conflitto di interessi , il procedimento disciplinare è svolto dal Segretario e/o Direttore Generale.

Art. 4

Procedimento Disciplinare nei confronti di partecipanti all'U.P.D.

1. Per le contestazioni disciplinari, di competenza dell'U.P.D., che devono essere rivolte ad uno dei componenti dell'U.P.D. stesso, si stabilisce quanto segue:

a) qualora destinatario della contestazione sia un dipendente non dirigente che fa parte dell'U.P.D., di cui al superiore art.3, comma 2 , dovrà procedere il Dirigente Responsabile dell'U.P.D. con il supporto di altro dipendente individuato dal Dirigente stesso;

b) qualora destinatario della contestazione sia il Dirigente Responsabile dell'U.P.D., dovrà procedere il Segretario Generale con il supporto di altro dipendente individuato dal Segretario stesso;

2. Detto procedimento disciplinare si svolgerà nel rispetto e con le stesse procedure previste dal presente Regolamento nonché dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Capo II

Incompatibilità

Art. 5

Obbligo di Astensione

1. L'autorità disciplinare competente ha l'obbligo di astenersi in caso di:

a. sussistenza di un rapporto di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;

b. sussistenza di un interesse nel procedimento o se il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare o il suo difensore è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;

c. altre gravi ragioni di convenienza.

2. La motivata e comprovata dichiarazione di astensione deve essere disposta e contestualmente trasmessa al Segretario e/o Direttore Generale entro 3 giorni lavorativi consecutivi dal ricevimento della segnalazione dell'illecito disciplinare o, in caso di incompatibilità sopravvenuta, entro 3 giorni dalla data di conoscenza della stessa.

3. Il Segretario Generale, entro i successivi 3 giorni lavorativi consecutivi, si pronuncia sulla dichiarazione di astensione e, se del caso, si sostituisce al Dirigente titolare dell'azione disciplinare. Di tale provvedimento di astensione e della nuova titolarità dell'azione disciplinare deve essere data comunicazione al dipendente interessato contemporaneamente alla contestazione dell'addebito.

Art. 6

Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare

1. L'autorità disciplinare può essere ricusata nei casi previsti dal precedente art. 6, ai sensi del codice di procedura civile. In tal caso il dipendente che ha ricevuto la contestazione disciplinare o il difensore eventualmente nominato, dovrà presentare all'autorità disciplinare procedente, entro e non oltre la data di prima convocazione, pena inammissibilità, istanza motivata e comprovata di ricusazione.

2. Qualora l'incompatibilità insorga nel corso del procedimento disciplinare, il dipendente dovrà presentare detta istanza entro e non oltre 3 giorni dalla data di conoscenza dell'incompatibilità stessa, pena inammissibilità. Detta istanza verrà considerata impedimento del dipendente ai sensi dell'art. 55 *bis* c. 2 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e pertanto comporterà la sospensione del procedimento disciplinare per il tempo necessario alla pronuncia sull'istanza.

3. Il Segretario Generale, entro i successivi 3 giorni lavorativi consecutivi, si pronuncia sulla richiesta di ricusazione e, in caso di accoglimento, si sostituisce al Dirigente titolare dell'azione disciplinare.

CAPO III

Procedimento disciplinare

Art. 7

Sanzioni disciplinari

1. I dipendenti della Provincia sono tenuti al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici recato dal D.P.R. 16 aprile

2013, n.62 , a norma dell' art.54 del D.Lgs.165/2001 come sostituito dall'art.1, comma 44 della Legge 190/2012, nonché al rispetto del codice integrativo adottato dalla Provincia di Enna ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato D.Lgs.165/2001. Essi sono altresì tenuti ad osservare gli obblighi di cui all'art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti degli Enti Locali del 06/07/1995, così come modificato dal CCNL del 22/01/2004.

2. Qualora contravvengano alle norme di cui al precedente comma, ed incorrano nelle infrazioni definite e sanzionate a norma del vigente CCNL , sottoscritto in data 11.04.2008 (quadriennio 2006/2009), risultante dal testo riportato nell'allegato sub 1) al presente Regolamento , i dipendenti sono sottoposti a procedimento disciplinare secondo le modalità previste dalla legge e dal presente regolamento.

Art. 8

Contestazione scritta

1. Nessun provvedimento disciplinare, a eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza che si sia garantita la possibilità di fornire elementi a difesa , con le modalità previste dal presente Regolamento .

2. Il Dirigente del Settore in cui si è verificato un fatto suscettibile di contestazione disciplinare imputabile ad un proprio dipendente , anche in posizione di comando o fuori ruolo, valuta se la sanzione corrispondente all'infrazione da contestare rientra nella sua sfera di competenza ai sensi dell'art. 3 comma 1 o in quella dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari .Nel primo caso , avvia personalmente il procedimento , nel secondo , segnala il fatto , entro 5 giorni da quando ne è venuto a conoscenza , al suddetto U.P.D. , dandone contestuale comunicazione al dipendente interessato.

Art. 9

Riservatezza e garanzie formali

1. Per tutti gli atti formali, in partenza e in arrivo, inerenti i procedimenti disciplinari si adottano misure di riservatezza , omettendo nel protocollo espliciti riferimenti alle infrazioni contestate , mediante indicazioni di omissis.

2. Gli atti dei procedimenti disciplinari inviati ai dipendenti devono essere trasmessi in plico sigillato .

3. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano . Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a

mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

4. Il dipendente ed il suo difensore hanno diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento disciplinare.

5. Nessun riscontro scritto viene tenuto nel fascicolo personale per il rimprovero verbale. Esso viene comminato senza particolari formalità dal Dirigente del Settore nel quale il dipendente lavora. Il Dirigente che applica il rimprovero verbale è comunque tenuto a comunicarlo per iscritto al Dirigente del Settore Risorse Umane , per consentirne l'annotazione in un registro riservato da utilizzare ai soli fini della verifica di un'eventuale recidiva .

Art.10

Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili, senza indugio e comunque non oltre venti giorni , contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Dirigente responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

2. Il Dirigente, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il predetto Ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma che precede, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle ivi previste, procede con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs. 165/2001, nei casi in cui sia in corso anche un procedimento penale e l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ritenga necessaria la sospensione in relazione ai casi di maggiore gravità e conseguente complessità dell'accertamento . Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi a cura

del Dirigente del Settore in cui lavora il dipendente, ovvero dalla data nella quale l'Ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Dirigente del Settore in cui il dipendente lavora.

3. La violazione dei termini di cui ai commi 1 e 2 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

4. La contestazione degli addebiti deve contenere:

- a) la descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione o accertamento, nonché l'eventuale danno o pregiudizio per l'Ente e l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari nell'ultimo biennio ;
- b) il richiamo alle norme disciplinari violate, con l'indicazione della sanzione massima astrattamente irrogabile;
- c) l'avvertenza che il dipendente potrà presentare elementi a difesa in una audizione da convocare anche contestualmente alla contestazione , garantendo un preavviso di almeno dieci giorni dalla data di comunicazione dell'addebito ;
- d) l'avvertenza che il dipendente può farsi assistere durante il contraddittorio da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- e) l'avvertenza che , entro la data di convocazione , il dipendente che non intende presentarsi può inviare una memoria scritta .

5. In nessun caso la contestazione può, comunque, anticipare la decisione finale, a pena di nullità del procedimento.

Art. 11

Convocazione per la difesa. Audizione

1. La convocazione per l'audizione del dipendente, va notificata con le forme di cui all'art. 8, comma 2 , del presente Regolamento.

2. In caso di grave od oggettivo impedimento , il dipendente può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della propria difesa. Nel caso di un differimento del termine a difesa superiore a 10 giorni, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento, fermo restando che , in caso di ulteriore assenza, l'Autorità disciplinare adotta comunque le proprie determinazioni.

3. Nel corso dell'istruttoria il Dirigente responsabile del Settore può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; questa attività istruttoria

non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

4. Quando la natura delle indagini investe l'esercizio di mansioni specialistiche, il titolare dell'azione disciplinare può designare un collaboratore, specialista della materia, in qualità di consulente interno all'Ente o, nel caso di mancanza di adeguate professionalità interne, un consulente esterno.

5. All'incontro fissato per la difesa, che si svolge in forma non pubblica, il Dirigente procedente ovvero il Dirigente responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, o suo delegato per il procedimento, riferisce in presenza del dipendente i fatti oggetto della contestazione, senza anticipare decisioni nel merito del provvedimento da adottare.

6. Il dipendente può svolgere oralmente la propria difesa, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste, e ha per ultimo la parola.

7. Il Dirigente procedente ovvero il Dirigente responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, o suo delegato per il procedimento, può rivolgergli domande in merito ai fatti e alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi.

8. Della trattazione orale viene tratto un verbale che viene sottoscritto dal dipendente e dal Dirigente procedente ovvero dal Dirigente responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o suo delegato per il procedimento.

Art. 12

Conclusione del procedimento.

1. Gli atti istruttori compiuti formano un fascicolo disciplinare specifico, in cui confluiscono tutti gli ulteriori adempimenti. Il fascicolo è tenuto dal Dirigente titolare dell'azione disciplinare sino alla conclusione del procedimento; successivamente dovrà essere inviato al Dirigente del Settore "Organizzazione e Risorse Umane", per gli adempimenti di competenza e per l'archiviazione nel fascicolo, con l'osservanza delle disposizioni previste dalla legge sulla privacy.

2. Il Dirigente titolare dell'azione disciplinare, sentito l'interessato o suo procuratore a difesa, nonché avuta cognizione delle controdeduzioni scritte, previ eventuali ulteriori accertamenti istruttori di completamento, decide in merito, adottando la sanzione disciplinare da irrogare ovvero chiudendo il procedimento con l'atto di archiviazione, qualora ritenga insussistenti gli elementi di contestazione.

3. L'esito del procedimento è notificato per iscritto al dipendente, con le stesse forme di cui all'art. 9, comma 3 del presente Regolamento, con

l'indicazione dell'Autorità e delle modalità di impugnazione ai sensi del successivo articolo 24 e seguenti.

Art. 13

Irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e del rimprovero scritto o censura, della multa, della sospensione dal lavoro fino a 10 giorni.

1. Le sanzioni del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o censura, della multa di importo pari a 11 ore di retribuzione e della sospensione con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni sono inflitte direttamente dal Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente, al termine del procedimento previsto dai precedenti articoli 10 , 11 e 12.

2. Il relativo provvedimento , ad eccezione del rimprovero verbale che viene formulato con le modalità di cui al superiore art. 9, comma 5 , viene redatto in quattro esemplari, dei quali uno viene notificato senza ritardo al dipendente interessato con le forme previste all'art.9, comma 3 del presente Regolamento; i rimanenti esemplari sono destinati rispettivamente: all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, al fascicolo personale del dipendente; al Dirigente del servizio di appartenenza, come minuta.

Art. 14

Irrogazione delle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro da 11 giorni fino a sei mesi, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso.

1. Il Dirigente del Settore in cui il dipendente presta servizio, nel caso in cui la sanzione massima da comminare non rientri nella sua competenza quale individuata all'art .10 , comma 1 del presente Regolamento, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. Il responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o suo delegato, provvede secondo le modalità procedurali previste dagli artt. 10, comma 2, 11 e 12 del presente regolamento.

3. Il provvedimento sanzionatorio comminato dal responsabile dell'Ufficio, viene redatto in quattro esemplari, dei quali uno viene notificato al dipendente interessato con le forme previste all'art 9, comma 3 del presente Regolamento; i rimanenti esemplari sono destinati rispettivamente: al Dirigente del Settore di appartenenza, al fascicolo personale del dipendente , all' Ufficio per i procedimenti disciplinari, come minuta.

Art. 15

Criteri di irrogazione delle sanzioni. Estinzione del procedimento

1. Il soggetto competente, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, in osservanza dei principi e dei criteri di cui all'art. 3 del C.C.N.L. sottoscritto l'11.04.2008

(quadriennio 2006/2009), irroga la sanzione ritenuta applicabile nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro del dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della fascia prevista.

Art. 16.

Il procedimento disciplinare in caso di trasferimento o di dimissioni del dipendente

1. In caso di trasferimento del dipendente ad altra amministrazione pubblica, a qualunque titolo, il procedimento disciplinare avrà corso anche presso l'Amministrazione di destinazione che, a seconda dei casi, provvederà ad avviarlo o a concluderlo, nonché ad applicare la sanzione. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.
2. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini dell'applicazione degli effetti giuridici non preclusa dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 17
Licenziamento disciplinare

1. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

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

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

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

e) 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;

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

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

ART. 18

**Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per
l'Amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio
dell'azione disciplinare**

1. La condanna di questa Amministrazione Provinciale al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa,

stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione o dal codice di comportamento comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti dal comma 1, il dipendente, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D.lgs. 165/01 e s.m.i. .
3. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.
4. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilità, il dipendente non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

ART. 19

Disposizioni speciali per il personale dirigenziale

1. La responsabilità disciplinare dei dirigenti trova la sua fonte principale nel CCNL della dirigenza del 22/02/2010, nonché nelle disposizioni contenute nei nuovi artt. 55 e seguenti del D.lgs. 165/01, alla luce delle modifiche e integrazioni operate dal D.lgs. 150/09, che per il loro carattere imperativo, sono inserite di diritto nei contratti collettivi, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Le infrazioni imputabili ai dirigenti e le relative sanzioni, di cui alle norme sopra richiamate sono riportati nel codice disciplinare di questo Ente, di cui all'allegato sub 2) del presente regolamento .
3. Il Procedimento disciplinare a carico del personale dirigenziale avviene secondo le modalità previste dagli artt. 8,9, 10 e 11 del presente Regolamento.
4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni

concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

ART. 20

Sanzioni disciplinari a carico di dirigenti

1. I dirigenti della Provincia si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni adottato col D.P.R. n. 62/2013 , a norma dell' art.54 del D.Lgs.165/2001 come sostituito dall'art.1, comma 44 della Legge 190/2012, nonché al rispetto del codice integrativo adottato dalla Provincia di Enna ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato. Essi si conformano , altresì , agli obblighi previsti dal C.C.N.L. Dirigenti Enti Locali sottoscritto il 22.02.2010 (quadriennio 2006/2009), in quanto loro applicabile, di cui all'allegato sub2) al presente Regolamento .

2. Qualora contravvengano alle norme di cui al precedente comma, in violazione degli obblighi stabiliti all'art. 5 del CCNL Dirigenti Enti Locali sottoscritto il 22.02.2010 (quadriennio 2006/2009) ed incorrano nelle infrazioni definite e sanzionate dall'art. 7 del cit. CCNL, dall'art. 55 bis comma 7, dall'art. 55 sexies comma 3 , i dirigenti sono sottoposti a procedimento disciplinare secondo le modalità previste dalla legge, dal CCNL , nonché dai successivi articoli del presente regolamento.

3. Resta ferma la responsabilità dirigenziale disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., attinenti i risultati , accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di Valutazione di cui all'art. 55 del Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi Provinciali.

Art. 21

Autorità disciplinare

1. L'autorità disciplinare per il personale di area dirigenziale è individuata in modo differenziato in relazione alla gravità della sanzione prevista per l'infrazione contestata :

a) per le infrazioni punibili con le sanzioni di minore gravità previste dall'art.7 , comma 4 del citato CCNL del 22.02.2010, l'autorità disciplinare è rappresentata dal Segretario /o Direttore Generale e l'iter del procedimento disciplinare segue quello ordinario previsto dall'art.55bis, comma 2 del D.Lgs.165/2001.

b) per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi , ai sensi dell'art.7 commi 5 e segg. del CCNL 22.02.2010, l'autorità disciplinare è rappresentata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari

2. Il procedimento disciplinare nei confronti del Dirigente esclusivamente in relazione a fatti che comportino sanzioni gravi ai sensi dell'art. 55bis , comma 7 e 55 sexies, comma 3 , ove non

diversamente stabilito dal contratto collettivo, è promosso dall'Ufficio per i Procedimenti disciplinari, ma le determinazioni conclusive sono adottate dal Segretario e/ o Direttore Generale.

Capo IV

Sulle Impugnazioni

Art. 22

Impugnazione delle sanzioni

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante ricorso giurisdizionale davanti all'autorità giudiziaria ordinaria, in funzione di giudice del lavoro, previo eventuale esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi dell'art.63 del D.Lgs.165/2001.

2. Fermo restando che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, i CCNL possono invece disciplinare, nei casi per i quali sia prevista una sanzione diversa dal licenziamento, procedure di conciliazione non obbligatoria, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 del D.Lgs.n. 165/2001, come sostituito dall'art.68 del D.Lgs.150/2009 La sanzione determinata all'esito di tali procedure non è soggetta ad impugnazione.

Art. 23

Ricorso al giudice del lavoro

1. Il ricorso giurisdizionale deve essere proposto davanti al Giudice del lavoro competente per territorio, dopo che sia stato esperito il tentativo di conciliazione, se attivato, con le modalità e nei termini previsti dalle vigenti norme.

2. L'eventuale impugnazione non determina l'automatica sospensione della sanzione.

Capo V

Connessione tra procedimento penale e disciplinare

Art. 24

Procedimento penale ed effetti sul procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

2. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali sono previste le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento.

3. Per le infrazioni di maggiore gravità, per le quali sono previste le sanzioni della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a sei mesi, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso, l'Ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, 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.

5. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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 dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai superiori commi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-*bis* del D.Lgs. 165/2001. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-*bis*, del codice di procedura penale.

Art. 25

Sospensione cautelare

1. La commissione di gravi infrazioni, che menomino l'affidabilità del dipendente, può comportare la sospensione cautelare dal servizio:

- a) in corso di procedimento disciplinare, a discrezione dell'amministrazione, come previsto dal CCNL sottoscritto il 06.07.1997 (quadriennio 1994/1997) all'art.26;

b) in corso di procedimento penale, come previsto dal CCNL sottoscritto l'11.04.2008 (quadriennio 2006/2009) all'art. 5.

2. La sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare può essere disposta dal Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, acquisito il parere obbligatorio del Segretario e/o Direttore Generale, nel caso in cui si riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente come infrazione disciplinare punibile con sanzione non inferiore a quella della sospensione dal servizio e della retribuzione. In tal caso, il dipendente è allontanato dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni, in cui conserva il diritto alla retribuzione.

3. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

4. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso) del CCNL sottoscritto l'11.04.2008 (quadriennio 2006/2009).

5. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al superiore comma 3, può prolungare, anche successivamente, il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del superiore comma 4.

6. Sussiste l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi previsti dall'art. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e dall'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) ed alla fattispecie di cui all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000.

7. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 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 del 2001.

8. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 26 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

9. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

10. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" 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 lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

11. 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, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni del licenziamento con preavviso o senza preavviso, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

13. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 26

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio, il dipendente nei cui confronti è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti per gli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale, è trasferito dall'amministrazione ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'ente può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei 10 giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la rassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

Art. 27

Effetti del procedimento disciplinare

1. L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sulla corresponsione della retribuzione variabile nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.

2. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

3. L'applicazione di sanzioni disciplinari per una infrazione che implichi anche responsabilità civile, amministrativo-contabile, penale, non solleva il lavoratore dalle altre sanzioni previste per tali tipi di responsabilità.

Capo VI

Pubblicità

Art. 28

Codice di comportamento del dipendente

1. In applicazione del “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” recato dal D.P.R del 16 Aprile 2013, n.62, contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza , all’atto del conferimento dell’incarico, è consegnata al dipendente nuovo assunto copia del Codice di comportamento .

Art.29

Pubblicità

1. Alla presente regolamentazione della procedure per l’attuazione delle clausole collettive in materia disciplinare, ai sensi dell’art. 7, 1 comma, della Legge 300/1970, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia .
2. La pubblicazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, sul sito istituzionale equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Capo VII

Disposizioni finali

Art.30

Norme di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni dettate dall’art.2106 del Codice Civile , dalla Legge 20.05.1970, n.300, dal titolo IV del D. Lgs.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni , dalle norme del codice di procedura civile per le controversie in materia di lavoro , dal D.Lgs.150/2009, dalle disposizioni contenute nei vigenti CC.CC.NN.LL. del personale non dirigente e in quelli del personale dirigente del Comparto Regioni Autonomie Locali .

Art.31

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entrerà in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione sul sito informatico dell'Ente .
2. All'entrata in vigore del presente Regolamento è abrogato il regolamento per i procedimenti disciplinari allegato in appendice al Regolamento Organico degli Uffici e Servizi Provinciali approvato con la deliberazione della G.P n. 78 del 9.06.2009 , nonchè tutte le disposizioni regolamentari interne della Provincia che risultino incompatibili con le norme di cui al presente atto disciplinatorio .
3. L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di contratti collettivi, successivi al presente regolamento, che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista nel presente regolamento, comportano la caducazione delle norme di regolamento incompatibili e l'automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla legge o dal contratto .

ALLEGATO SUB 1) AL REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

OBBLIGHI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE (art. 23 del CCNL - 06/07/1995, modificato dall'art. 23 CCNL 22.01.2004 , integrato con le disposizioni del Codice integrativo della Provincia di Enna)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua , altresì , il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta, di cui all'articolo che segue.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i)** vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j)** avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k)** non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l)** non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, attenendosi scrupolosamente a quanto previsto dall'art.3 del codice di comportamento integrativo della Provincia ;
- m)** osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n)** comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o)** in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p)** astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, osservando con scrupolo ognuna delle prescrizioni di cui agli artt. 4 e 7 del codice di comportamento integrativo della Provincia ;
- q)** rispettare le disposizioni contenute nell'art.5 del codice di comportamento integrativo in materia di partecipazione ad Associazioni ed organizzazioni ;
- r)** comunicare al Dirigente del Settore di appartenenza nei tempi e con le modalità di cui all'art.6 del Codice di comportamento integrativo eventuali interessi finanziari e conflitti di interesse.

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Testo coordinato derivante dalla fusione della parte ancora vigente dell'art. 3 del CCNL del 11/04/2008 con quanto disposto dall'art. 55 del D. Lgs. 165/2001 , come modificato dal D. Lgs. 150/2009 ed integrato con le sanzioni relative alla violazione del codice di comportamento integrativo della Provincia .

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi 4, 5, 5 bis, 5 ter, 5 quater, 6 e 6 bis, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal **minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia o inosservanza dell'orario di lavoro, fatte salve le più gravi sanzioni, previste nei commi 7 e 8 del presente articolo.

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite ispettive personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) nota 1

f) violazione obbligo di non oltrepassare il modico valore nei regali, compensi ed altre utilità, stabilito nel Codice di comportamento integrativo.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) arbitrario abbandono del servizio; in tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
nota 2

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) nota 3

g) comportamenti minacciosi non reiterati, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

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

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) nota 4

l) violazione dell'obbligo di non oltrepassare il modico valore stabilito nel Codice integrativo per regali, compensi ed altre utilità nel caso in cui tale limite sia superato del 200%;

m) omessa comunicazione degli interessi finanziari e di conflitti di interesse.

5 bis La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni**, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso, si applica:

a) al lavoratore della stessa o altra P.A., che, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti nota 5)

Nota 1: La lettera f) riguardante *“insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.”* È stata disapplicata dall'art. 55 sexies c. 2 D. Lgs. 165/2001, modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 2: Lettera c), riguardante *“assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni”* modificata in seguito all'inserimento dell'art. 55 quater, c. 1, l. b D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 3: La lettera f) riguardante *“testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa”* è stata disapplicata dalla previsione dell'art. 55-bis, c. 7, D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 4: La lettera l) riguardante *“sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente”* è stata disapplicata dalla previsione dell'art. 55-quater, c. 1, let. E) D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 5: Fattispecie di sanzione inserita dall'art. 55-bis c. 7, D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

5 ter La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di tre mesi** in proporzione all'entità del risarcimento, fatta salva altra sanzione disciplinare, si applica :

a) per la violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa che abbia comportato condanna per la P.A. al risarcimento del danno. Nota 6

b) violazione obbligo di non oltrepassare il modico valore nei regali compensi ed altre utilità pari ad una entità compresa tra il 300% ed il 500% del limite stabilito ;

c) recidiva nel biennio di omessa comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi .

6. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel precedente comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) nota 7

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) nota 8;

e) nota 9

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;

g) chi avalli, aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi; nota10

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi ,

l) costrizione di altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o ad esercitare pressioni a tal fine , promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera;

m) conclusione , per conto dell'Amministrazione , di contratti di appalto , fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità , fatti salvi i regali d'uso consentiti , nel biennio precedente ;

n) 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 l'Ufficio di pertinenza ;

o) adozione di atti o espletamento di attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto , anche potenziale, di interessi con interessi personali , del coniuge, di conviventi, di parenti , di affini entro il secondo grado . Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura , anche non patrimoniali , come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali, o dei superiori gerarchici , con esclusione di conflitti meramente potenziali ;

Nel periodo di sospensione dal servizio previsto dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno , mentre a

decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

6 bis La sanzione disciplinare del **collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica** ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore si applica:

a) a chiunque cagioni grave danno al funzionamento all'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione nota 11

Nota 6: Fattispecie di sanzione inserita dall'art. 55-sexies, c. 1, D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 7: Lettera b) riguardante *“assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15”* disapplicata dalla nuova previsione normativa art. 55-quater, c. 1, let. b) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 8: Lettera d) riguardante *“persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio”* disapplicata dalla nuova previsione normativa art. 55-sexies, c. 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 9: Lettera e) riguardante *“esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo”*; disapplicata dalla nuova previsione dell'art. 55 quater, c. 1, let. (e del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 10 Lettera g) riguardante *“fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti...”* modificata in applicazione dell'art 55-quater c. 1, let. a) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 11 Fattispecie di sanzione inserita dall'art. 55-sexies, c. 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

7. La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura o recidiva nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; nota 12

d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; nota13

e)nota 14

f) nota 15

g)nota 16

- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione del servizio per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
- k) prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti, Contratti o codici di comportamento nota 17
- l) recidiva nei comportamenti di cui alle lett. l) m) n) o) del precedente comma 6. ;
- m) recidiva plurima rispetto all'obbligo del modico valore dei regali o superamento del limite di oltre il 500% del modico valore ;
- n) recidiva plurima , nell'arco di un triennio , rispetto ad omessa comunicazione di interessi finanziari e conflitti di interesse .

8. La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:

- a) 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; nota18
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera; nota 19
- c) condanna passata in giudicato:

Nota 12: Lettera c riguardante *“ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata”* così rielaborata per intervenuta previsione dell'art. 55-quater c. 1, let. c) del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 13: Lettera d) così rielaborata per intervenuta previsione dell'art. 55-quater, c. 1, lettera b) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 14: lettera e) riguardante *“continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio”* disapplicata dall'art. 55 quater c. 2 del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 15: lettera f) riguardante *“recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo”* disapplicata dall'art. 55 quater c. 1. let. e) del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 16: lettera g) riguardante *“recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona”* disapplicata dall'art. 55 quater c. 1, let. e) del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 17: Lettera inserita in applicazione dell'art. 55-quater, c. 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 18: Modifica in applicazione dell'art. 55-quater, c. 1, lettera e) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009 (sostituisce la precedente lettera a) dell'art. 3, c. 8 ccnl 11/4/2008 *“terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio”*).

Nota 19: Modifica in applicazione dell'art. 55-quater, c. 1, lettera d) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009 (sostituisce la precedente lettera b) dell'art. 3, c. 8 ccnl 11/4/2008 *“accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi”*).

1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;

per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett.

c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 267 del 2000.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici , ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro; nota 20

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. nota 21

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti e deve essere pubblicato sul sito internet istituzionale dell'amministrazione. La pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative

sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro nota 22.

11. Il nuovo codice si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione. nota 23

Nota 20: Modifica in applicazione dell'art. 55-quater, c. 1, lettera f) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009 (sostituisce la precedente lettera d) dell'art. 3, c. 8 ccnl 11/4/2008 *"condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;"*).

Nota 21: Lettera inserita dall'art. 55-quater, c. 1, lettera a) del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 22: Il comma che recitava *"Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre"* è stato così riformulato in seguito alla nuova previsione dell'art. 55 c. 2, del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

Nota 23: Il comma che recitava *"In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione"* è stato così riformulato in seguito alla nuova previsione dell'art. 55 c. 2, del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

ALLEGATO SUB 2) AL REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

NORME DISCIPLINARI RIGUARDANTI IL PERSONALE DI AREA DIRIGENZIALE - PRINCIPI GENERALI - OBBLIGHI DEI DIRIGENTI - SANZIONI

Art. 4 del CCNL del 22.02.2010 Principi

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano, altresì, al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.p.r. n.62/2013, nelle parti loro applicabili, nonché al codice integrativo adottato dalla Provincia di Enna.

Art. 5 del CCNL del 22.02.2010 Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati *standard* di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 107 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve, in particolare:

a. assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c. nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente;

d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g. informare l'Ente, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h. astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché entro il modico valore stabilito nel codice di comportamento integrativo.

i. conformarsi a tutte le previsioni particolari contenute nell'art. 13 del D.P.R. 13/04/2013, n.62, fermo restando l'obbligo di uniformarsi alle restanti previsioni del Codice di Comportamento.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 6
del CCNL del 22.02.2010
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 7, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a. sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 7;
 - c. licenziamento con preavviso;
 - d. licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 7
del CCNL del 22.02.2010
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a. inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i 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'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

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 nei limiti del modico valore stabilito nel codice di comportamento integrativo ;

f. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;

g. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente.

h. violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D. Lgs n. 165 del 2001.

i. violazione di ciascuno degli obblighi previsti dall'art. 13 del D.P.R. 62/2013;

l) omessa comunicazione di interessi finanziari e conflitti di interesse .

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 – bis, comma 7, del D.Lgs. 165/2001 , che recita: *"Al dirigente della stessa o di altra P.A. che, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti"*.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con decurtazione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e 55 septies, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 , che recita: *" per il mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo*

ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente”.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55 -sexies, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 , che recita: *“per la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno, fatta salva altra sanzione disciplinare”.*

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che 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;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

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

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

k) costrizione di altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni o ad esercitare pressioni a tal fine , promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera;

l) conclusione , per conto dell'Amministrazione , di contratti di appalto , fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto

altre utilità , fatti salvi i regali d'uso consentiti , nel biennio precedente ;

m) 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 l'Ufficio di pertinenza ;

n) adozione di atti o espletamento di attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto , anche potenziale, di interessi con interessi personali , del coniuge, di conviventi, di parenti , di affini entro il secondo grado . Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura , anche non patrimoniali , come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali, o dei superiori gerarchici , con esclusione di conflitti meramente potenziali ;

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

1. con preavviso per:

a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D. Lgs. n. 165 del 2001;

b. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2. senza preavviso per:

a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 165 del 2001;

b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;

c. condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e. recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 8
del CCNL del 22.02.2010
Sospensione cautelare in corso di
procedimento disciplinare

1. L'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

Art. 9
del CCNL del 22.02.2010
Sospensione cautelare in caso di
procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale 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'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 7, comma 9, n. 2.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del

procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 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 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10 5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 10 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 9, n. 2, 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'art. 7, comma 9, n. 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stessa. In tal caso, può essere disposta, 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, ai sensi dell'art. 10, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2.

7. 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.

8. 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, ai sensi dell'art. 10, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. 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 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 del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 10
del CCNL del 22.02.2010
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 7, comma 9, n. 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che

hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 11
del CCNL del 22.02.2010
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 12
del CCNL del 22.02.2010
Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 11, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 13 del CCNL del 12.2.2002.

Art. 13
del CCNL del 22.02.2010
La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente 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.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 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.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001.
4. 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 di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente 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.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la 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.