Allegato "C" alla DDG n. 44 del 15-3-21

AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"GOLGI – REDAELLI"

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa

CAPO I – PRINCIPI GENERALI E SANZIONI DISCIPLINARI 3
Art. 1 - Oggetto e campo di applicazione 3
Art. 2 - Definizioni 3
Art. 3 – Fonti normative, contrattuali e regolamentari 3
Art. 4 – Principi del procedimento disciplinare 4
Art. 5 – Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri generali 4
Art. 6 — Sanzione pecuniaria 5
Art. 7 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni 5
Art. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi 5
Art. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 5
3 mesi 5
Art. 10 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi 5
Art. 11 - Licenziamento con preavviso 6
Art. 12 – Licenziamento senza preavviso 6
CAPO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E COMPETENZE 7
Art. 13 – Apertura del procedimento disciplinare e decorrenza dei termini del procedimento 7
Art. 14 - Competenza disciplinare dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) 7
Art. 15 – Gestione del procedimento da parte dell'UPD 7
Falsa attestazione della presenza in servizio – procedura speciale 8
Art. 16 – Procedimento per direttissima sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza 8
CAPO III - COMUNICAZIONI 9
Art. 17 – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica 9
Art. 18 – Comunicazioni nell'ambito del procedimento disciplinare. Riservatezza negli atti 9
CAPO IV – CASI PARTICOLARI ATTINENTI AL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 9
Art. 19 – Determinazione concordata della sanzione 9
Art. 20 – Collaborazione da parte del personale dipendente 10
Art. 21 – Trasferimento presso altra Pubblica Amministrazione 10
Art. 22 – Dimissioni 11
CAPO V - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE 11
Art. 23 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 11
Art. 24 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 11
Art. 25 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale 12
CAPO VI – REGIME IMPUGNATORIO 13
Art. 26 – Impugnazione del provvedimento disciplinare 13
Art. 27 – Esiti dell'impugnazione 13
Art. 28 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare 13
CAPO VII - NORME FINALI 14
Art. 29 – Pubblicità 14
ART. 30 – Norma di rinvio 14
APPENDICE CONTRATTUALE E NORMATIVA 15

CAPO I – PRINCIPI GENERALI E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 1 - Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa dell'Azienda di Servizi alla Persona "Golgi-Redaelli", ferma restando la disciplina legislativa in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
2. Le indicazioni del Codice di Comportamento dei dipendenti approvato dall'ASP Golgi-Redaelli e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16.04.2013, n. 62 hanno carattere prescrittivo e gli inadempimenti sono fonte di responsabilità disciplinare comportante l'irrogazione di sanzioni.
3. Per i dirigenti costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati (che riguardano il raggiungimento di risultati in relazione agli obiettivi assegnati, il contributo assicurato alla performance generale, le competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti) e quelli relativi alla responsabilità disciplinare (che attiene alla violazione di obblighi secondo i principi e le modalità del CCNL vigente), anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.
4. Restano ferme le fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, c. 2 D. Lgs.165/2001.
5. Il Regolamento non è applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:
   - Collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia d'incarico o a qualsiasi titolo
   - Liberi professionisti, tirocinanti, specializzandi
   - Dipendenti di ditte esterne, limitatamente ai rapporti con l'Azienda
   - Ogni altra figura operante in Azienda a qualsiasi titolo
6. I lavoratori di cui sopra sono comunque tenuti a rispettare il Codice di Comportamento aziendale.

Art. 2 - Definizioni

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

~~a)~~ dirigenti amministrativi, tecnici e professionali», esclusivamente i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali dell'ASP Golgi-Redaelli;

b) «infrazione disciplinare», qualsiasi violazione di legge, regolamento, contratto collettivo di lavoro o individuale rilevante ai fini dell'applicazione del presente regolamento;

c) «procedimento disciplinare», insieme degli atti e dei provvedimenti, formati nei termini stabiliti dalla legge e dai soggetti ad essi preposti, ai fini della adozione del provvedimento conclusivo del procedimento integrante comminazione di sanzione oppure archiviazione;

d) «Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)», l'Ufficio preposto a istruire e concludere i procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale;

e) «autorità disciplinare procedente», il soggetto preposto all'azione disciplinare, secondo il riparto delle competenze stabilito dalla legge;

f) «sanzione disciplinare», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente del Comparto, adottato nei confronti del dipendente ritenuto responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso; conservato nel fascicolo personale del dipendente e avente effetto giuridico per un biennio ai fini della contestazione della recidiva;

g) «archiviazione», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente del Comparto, adottato nei confronti del dipendente ritenuto non responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso, conservato nel fascicolo personale del dipendente senza alcun effetto.

Art. 3 – Fonti normative, contrattuali e regolamentari

1. Il sistema delle sanzioni disciplinari e del procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale è stabilito tra gli altri: dagli artt. 2104 e 2105 c.c.; dal DPR n. 62 del 16/4/2013 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165"*; dal D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (artt. 55 e seguenti); dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo; dalle disposizioni aziendali in materia di responsabilità dell'Ente, di anticorruzione e dai connessi documenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) oltre che dalle norme del presente Regolamento.
2. Le disposizioni dell'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001 (*Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*), e degli articoli seguenti fino all'art. 55-octies D.Lgs. citato, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni

costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

3. Il disposto delle principali fonti normative, come vigenti al momento dell'adozione del medesimo e fatte salve eventuali modifiche intervenienti, è riportato per comodità di consultazione in appendice al presente regolamento qualora non già sufficientemente esplicitato nel corpo dell'articolo di riferimento.

Art. 4 – Principi del procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare si fonda sui seguenti principi:

- Obbligatorietà dell'azione disciplinare (la mancata attivazione del procedimento o il suo immotivato abbandono è causa di responsabilità disciplinare e/o amministrativo-contabili e penali in capo al soggetto che deve procedere)
- Proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti commessi
- Tempestività dell'azione disciplinare
- Tassatività delle sanzioni disciplinari (sanzioni diverse da quelle espressamente previste nelle fonti normative e contrattuali sono illegittime)
- Gradualità della sanzione (progressiva e graduale crescita a fronte di comportamenti più gravi e/o reiterati; non possono prevedersi salti logici fra le sanzioni)
- Contraddittorio (diritto dell'incolpato alla partecipazione alla procedura – personalmente o per procura - in sede di audizione e/o producendo prove e documentazione).

Art. 5 – Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri generali

1. Possono essere addebitate le seguenti sanzioni disciplinari previste dai CCNL vigenti nel tempo e dalle normative in materia di pubblica amministrazione, identificate per gradi di minore o maggiore gravità:

   - Sanzione pecuniaria da € 200,00 a € 500,00

   Sospensione dal servizio

   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino ad un massimo di 15 giorni
   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi
   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi
   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

   Licenziamento

   - Licenziamento con preavviso
   - Licenziamento senza preavviso.

2. Le mancanze non espressamente previste negli articoli del presente regolamento riferiti alle sanzioni di cui sopra sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al punto 4, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti, nonché – quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli in questione.
3. La determinazione dei comportamenti dai quali discende l'applicazione di ciascuna delle sanzioni elencate al precedente comma, è stabilita dal CCNL di riferimento (obblighi del dirigente). La stessa va integrata con le previsioni di cui alle norme citate all'art. 3, c. 1 ed in generale, in materia di Pubblica Amministrazione.
4. Per l'irrogazione della sanzione disciplinare trovano, in ogni caso, applicazione i seguenti criteri generali:
   a) l'intenzionalità del comportamento
   b) il grado di negligenza e imperizia (tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento) dimostrata;
   c) la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
   d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
   e) l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
   f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
5. 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 disciplinare, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette sanzioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
6. La recidiva nelle mancanze che danno luogo all'irrogazione di sanzione pecuniaria e sospensione dal servizio già

sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

Art. 6 — Sanzione pecuniaria

1. La sanzione disciplinare della sanzione pecuniaria da € 200,00 a € 500,00, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri generali di punibilità, per:

   a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001 (*ovvero la 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) condotta nell'ambiente di lavoro non conforme a principi di correttezza verso gli organi di vertice dell'Azienda, i colleghi (dirigenti e non), gli utenti o terzi;
   c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
   d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di aver avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale
   f) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o per gli utenti, nonché rispetto delle prescrizioni antiinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;
   g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 241/1990, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno per l'Azienda.

2. L'importo delle multe sarà introitato dal bilancio dell'Azienda.

Art. 7 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni

1. Si applica nei confronti del dirigente 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 procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti (art. 55-bis, c. 7, D. Lgs. 165/2001).

Art. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi

1. Si applica - ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare - in proporzione all'entità del risarcimento del danno al quale sia condannata l'Azienda per violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dai codici di comportamento (art. 55-sexies, c. 1, D. Lgs. 165/2001).

Art. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi

1. Comporta anche la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione. Si applica ai sensi dell'art. 55-sexies, c. 3 , e dell'art. 55 septies, c. 6, D.Lgs. 165/2001, in caso di mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare. Sono fatti salvi i casi più gravi ivi indicati ex art. 55-quater, c.1, lett. f ter) e c. 3-quinquies.

Art. 10 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni

fino ad un massimo di sei mesi

1. Si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali di punibilità, per:
   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste agli artt. 6, 7, 8, 9, oppure quando tali mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;
   b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda-o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
   d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
   e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede indicata dall'Azienda;
   f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
   g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
   h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o allo stesso affidati;
   i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8;
   j) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
   k) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ove non sussista gravità o reiterazione;
   l) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
   m) ingiustificate assenze collettive nel periodo in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza;
   n) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi dell'art. 7, c. 2, L. 69/2009.

Art. 11 - Licenziamento con preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
   a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f-bis) sino a f-quinquies) e dall'art. 55 septies, c. 4 del D. Lgs. 165/2001;
   b) recidiva in una delle mancanze previste agli artt. 7, 8, 9, 10, o comunque quando le mancanze di cui agli articoli precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
   c) ipotesi di cui all'art. 55-quater, c. 3 quinquies, D. Lgs. 165/2001;
   d) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, c. 2, secondo e terzo periodo, DPR 62/2013;
   e) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.

Art. 12 – Licenziamento senza preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica anche nei seguenti casi:
   a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) e dall'art. 55 quinquies, c. 3 D.Lgs. 165/2001;
   b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto in materia di rapporto

tra procedimento penale e procedimento disciplinare;

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
   - i delitti indicati dagli artt. 7, c.1 e 8, c. 1 del D. Lgs. 235/2012;
   - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
   - gravi delitti commessi in servizio;
   - delitti previsti dall'art. 3, c. 1, L. 97/2001;

d) atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

2. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento son accertata in flagranza, si applicano le previsioni dell'art. 55 quater commi da 3-bis a 3-quinquies del D.Lgs 165/2001.

CAPO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E COMPETENZE

Art. 13 – Apertura del procedimento disciplinare e decorrenza dei termini del procedimento

1. L'apertura di un procedimento disciplinare è disposta a seguito del ricevimento di una segnalazione, opportunamente riscontrata, di fatti disciplinarmente rilevanti.
2. La segnalazione può pervenire:
   - da parte del Dirigente gerarchicamente sovraordinato (ove presente)
   - da personale dipendente o collaboratori a qualsiasi titolo
   - da parte di chiunque venga a conoscenza o rilevi fatti disciplinarmente rilevanti.
3. Per i soggetti aventi diritto operano le tutele in materia di whistleblowing.
4. La segnalazione deve comunque riportare almeno i seguenti elementi:
   - generalità del soggetto che effettua la segnalazione (se interno, con indicazione della funzione svolta)
   - chiara e completa descrizione dei fatti
   - circostanze di tempo e di luogo, se note
   - indicazioni di eventuali documenti o testimoni che possano confermare la fondatezza della segnalazione
   - ogni eventuale ulteriore indicazione utile a confermare la sussistenza della infrazione.
5. La "conoscenza del fatto" atta a far decorrere i termini previsti per il procedimento disciplinare deve essere completa in tutti i suoi elementi identificativi, anche sulla base di prove documentali e/o testimoniali. Non può considerarsi conoscenza del fatto una conoscenza parziale che non consenta con certezza di individuare, ad esempio, la collocazione temporale, l'esatto tipo di comportamento illecito, il dirigente o i dirigenti coinvolti.

Art. 14 - Competenza disciplinare dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

1. L'Ufficio per i Procedimenti ed i provvedimenti Disciplinari, di seguito denominato UPD, come individuato e regolamentato dall'Azienda con appositi specifici atti, provvede alle contestazioni di addebito, all'istruttoria del procedimento disciplinare ed all'irrogazione della sanzione per le infrazioni per le quali è previsa l'applicazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale.
2. Nel corso dell'istruttoria, l'autorità disciplinare procedente può audire testimoni interni o esterni all'Azienda e alla pubblica amministrazione, espletare ispezioni, acquisire sentenze, verbali di dichiarazioni rese al pubblico ministero penale o contabile.
3. Nei casi stabiliti dall'art. 55, c.4, D.Lgs. 165/2001 il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o suo delegato.

Art. 15 – Gestione del procedimento da parte dell'UPD

1. L'UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.
2. La contestazione disciplinare deve contenere – ferma restando la facoltà dell'UPD di effettuare un'istruttoria preventiva sulle circostanze segnalate al fine di acquisire piena conoscenza dei fatti ai fini della puntuale contestazione di addebito – l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione.

3. Qualora pervenga all'UPD una segnalazione generica o poco dettagliata, tale da non contenere gli elementi essenziali per stilare in modo appropriato la contestazione dell'addebito, la stessa non è ritenuta idonea ad attivare il termine per la contestazione.
4. Qualora emergano elementi (o fatti nuovi) ulteriori rispetto a quelli già contestati, l'UPD apre una separata procedura disciplinare con una distinta contestazione degli addebiti.
5. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale ovvero, se non vuole presenziare personalmente, può inviare una memoria scritta che dovrà pervenire almeno il giorno antecedente il termine fissato per la prima convocazione.
6. In caso di grave ed oggettivo impedimento il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente: l'impedimento deve consistere in un evento che non consenta la presenza fisica del dirigente nella data di convocazione o che addirittura non consenta neppure la redazione e l'invio da parte dello stesso di memoria scritta di difesa (es. malattia, ricovero ospedaliero, o comunque evento causato da caso fortuito o forza maggiore).
7. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*), il dirigente può accedere, anche per il tramite di un delegato, a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito e comunque a tutti i successivi atti istruttori acquisiti al fascicolo del procedimento stesso.
8. Nella seduta fissata per la trattazione orale, l'UPD acquisisce gli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato o, in alternativa, di memoria scritta e redige processo verbale che viene sottoscritto dai componenti dell'UPD, dal Segretario nonché dal dipendente interessato e/o dal suo procuratore, ove presente.
9. Chiusa la trattazione orale, l'UPD decide, entro il termine perentorio di 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, sulle questioni pregiudiziali, su quelle incidentali la cui decisione sia stata differita, su quelle di fatto e di diritto riguardanti le infrazioni contestate e quindi, se occorre, applica la sanzione del caso; qualora ritenesse fondate le difese assunte dal dirigente sottoposto a procedimento disciplinare, dispone l'archiviazione dei relativi atti, dandone formale comunicazione all'interessato e provvede per l'obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica.
10. La violazione dei termini e delle disposizioni previste dal presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e purché le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività (art. 55-bis, comma 9-ter, D.lgs. 165/2001).
11. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 16 (*Falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze ex art. 55-quater del D.lgs. 165/2001*), sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti dall'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001.
12. Il procedimento disciplinare estinto non può essere rinnovato.
13. Non può tenersi conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate al dipendente decorsi due anni dalla loro comminazione.
14. Nel caso in cui la sanzione disciplinare, incluso il licenziamento, sia annullata in sede giurisdizionale per violazione del principio di proporzionalità, l'Azienda può riaprire il procedimento disciplinare, rinnovando la contestazione degli addebiti entro sessanta giorni dal passaggio in giudicato della sentenza. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nel presente articolo con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Falsa attestazione della presenza in servizio – procedura speciale

Art. 16 – Procedimento per direttissima sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza (Art. 55-quater, comma 1, lett. a) - commi da 3-bis a 3-sexies, D.lgs. 165/2001)

1. Nella fattispecie di cui all'art. 55-quater, comma 1 lettera a), D.lgs. 165/2001, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto

all'assegno alimentare, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

2. La sospensione è disposta, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 (quarantotto) ore dalla conoscenza del fatto, dal Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Nell'ipotesi in cui la sospensione venga disposta dal Responsabile di Struttura il medesimo ha l'obbligo contestualmente di trasmettere gli atti all'UPD ai fini di cui al successivo comma 4.
3. La violazione del suddetto termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
4. Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui al precedente comma 2, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
5. Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 (quindici) giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale.
6. Sino alla data di audizione il dirigente può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della difesa per un periodo non superiore a 5 (cinque) giorni. Il differimento può essere concesso solo una volta nel corso del procedimento.
7. L'Ufficio conclude il procedimento entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione di addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, salvo che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento.
8. In caso di accertamento di falsa attestazione della presenza in servizio, entro 20 (venti) giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, l'UPD dovrà inviare denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti.
9. L'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte del competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
10. I provvedimenti di cui ai precedenti commi 1, 2 e 4 e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo, sono comunicati all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001.

CAPO III - COMUNICAZIONI

Art. 17 – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica

1. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dirigente, sono comunicati dall'UPD, attraverso il portale dedicato, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica entro 5 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente il nominativo dello stesso è sostituito da un codice univoco identificativo.

Art. 18 – Comunicazioni nell'ambito del procedimento disciplinare. Riservatezza negli atti

1. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In caso di assenza del dipendente o di rifiuto della notifica, la medesima avverrà a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'indirizzo dichiarato dal dirigente all'Ente.
2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, D.lgs. 82/2005, ovvero anche al numero di telefax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dirigente o dal suo procuratore.

CAPO IV – CASI PARTICOLARI ATTINENTI AL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 19 – Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione

concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al precedente 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'UPD o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al precedente comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 55-bis, D.lgs. 165/2001. La proposta dell'UPD o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 55-bis, c. 5, D.lgs. 165/2001.
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 sopra 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 di cui all'art. 55-bis, comma 5, D.lgs. 165/2001. 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, D.lgs. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'UPD convoca, nei tre giorni successivi, il dirigente con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'UPD e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'UPD.
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, D.lgs. 165/2001.
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 l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 20 – Collaborazione da parte del personale dipendente

1. Ai sensi dell'Art. 55-bis D.lgs. 165/2001 il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa Amministrazione Pubblica del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare 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'UPD procedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'Azienda, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione delle retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di quindici giorni.

Art. 21 – Trasferimento presso altra Pubblica Amministrazione

1. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra Amministrazione Pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
   In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente UPD dell'Amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e i nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento decorrono dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio Disciplinare dell'Amministrazione presso cui il dirigente è trasferito.
2. Nel caso in cui l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'Amministrazione presso cui il dirigente è stato trasferito e i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento decorrono dalla data di ricezione della predetta segnalazione. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso

comunicati anche all'Amministrazione di provenienza del dirigente.

Art. 22 – Dimissioni

1. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO V - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Art. 23 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. 1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55 ter e dell'art. 55-quater del D.Lgs. n.165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs. n. 165/2001, 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" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, 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 illeciti penali, 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 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 36 CCNL comma 9, punto B 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" o che "l'imputato non l'ha commesso", 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. 165/2001, 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, ove previsto, 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 precedente, 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 ove prevista della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove prevista, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per lavoro straordinario. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.
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 dall'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 24 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001, nel corso del procedimento disciplinare, quando l'Azienda riscontri la necessità di espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente può disporne la sospensione dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata ai giorni effettivi di sospensione irrogati.

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

Art. 25 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 36, comma 9 del CCNL (Codice disciplinare) e dell'art. 55-ter del D.Lgs.165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 23 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-ter del D.Lgs.165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, c. 1, e 8, c.1, del D. L.gs. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 36 del CCNL (Codice disciplinare), comma 9, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, nonché dell'art. 25 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, punto B, (Codice disciplinare) CCNL qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001 nonché dell'art. 23 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 36 CCNL comma 9, punto B, (Codice disciplinare), 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. 36 CCNL comma 9, punto B (Codice disciplinare), l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere 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. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 36 CCNL (Codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", 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. 23, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) 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 rispetto a 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.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, c. 3-bis,del d. Lgs. 165/2000.

CAPO VI – REGIME IMPUGNATORIO

Art. 26 – Impugnazione del provvedimento disciplinare

1. Le controversie relative ai procedimenti ed alle sanzioni disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 63 D.lgs. n. 165/2001.
2. L'art. 55, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i CCNL procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un temine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal CCNL, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliative e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. I CCNL definiscono gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

Art. 27 – Esiti dell'impugnazione

1. In sostituzione alla reintegrazione del posto di lavoro prevista dall'art. 63, c.2, terzo periodo del D. Lgs. 165/2001 l'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte 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 24 mensilità.
2. L'indennità supplementare 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 sopra è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
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'Azienda non può assumere altro dirigente professionale, tecnico e amministrativo nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute. 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 la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 28 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare

1. Le cause che determinano la facoltà di ricusazione dei singoli componenti dell'UPD o dell'intero Ufficio sono previste dal vigente codice di procedura civile, nonché dalle previsioni aziendali in materia di conflitto di interessi.

2. La richiesta di ricusazione è presentata, non oltre la data di convocazione, con dichiarazione sottoscritta dal dirigente soggetto a procedimento disciplinare o dal suo eventuale rappresentante, all'UPD e al Direttore Generale.
3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale entro 10 giorni dalla richiesta e, in caso di accoglimento, il componente ricusato è sostituito dal componente supplente.

CAPO VII - NORME FINALI

Art. 29 – Pubblicità

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito dell'ASP "Golgi-Redaelli".

ART. 30 – Norma di rinvio

1. Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa di CCNL e di legge in materia disciplinare nonché alle successive modifiche o integrazioni della normativa stessa che saranno direttamente applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento nel presente Regolamento.

APPENDICE CONTRATTUALE E NORMATIVA

CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020
Parte comune
TITOLO III Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici
Capo III - Responsabilità disciplinare

Art. 33 – Principi generali
Art. 34 – Obblighi del dirigente
Art. 35 – Sanzioni disciplinari
Art. 36 – Codice disciplinare
Art. 37 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 38 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 39 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 40 – Determinazione concordata della sanzione
Art. 41 – Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

D. Lgs. 165/2001 smi

Art. 54. Codice di comportamento

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.
3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.
7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

Art. 55. Sanzioni disciplinari e responsabilità

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale 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.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata

all'esito di tali procedure 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. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art.55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.
3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
5. La comunicazione di contestazione dell'addebito 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. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, 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'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti

giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare nè l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art.55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

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. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. 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'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari 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 commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Art.55-quater. Licenziamento disciplinare

1. Ferma 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;
f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;
f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2.*(abrogato)*

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.
2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.
3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Art. 55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, 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, è 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. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.
4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55-septies. Controlli sulle assenze

(...)

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 63. Controversie relative ai rapporti di lavoro

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

L. 300/70

art. 1 - Libertà di opinione: I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

D.Lgs. n. 235/2012

art. 7, comma 1: incandidabilità alle elezioni regionali (cause ostative)
art. 8, comma 1: motivi di sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali

L. 97/2001

art. 3, comma 1: Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce 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'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

L. 69/2009

Art. 7. Certezza dei tempi di conclusione del procedimento

*2.*Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti di cui ai commi 3, 4 e 5 non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi di competenza delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali devono concludersi entro il termine di trenta giorni.

DPR 62/2013

Art. 16. Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

(riferimenti:
**art. 4:* Regali, compensi e altre utilità - 1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. 2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto. 3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. 4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali. 5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni. 6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. 7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.
**art .5, c.2:* Partecipazione ad associazioni e organizzazioni - 2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.
**art. 14, c.2, primo periodo:* Contratti ed altri atti negoziali - Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.
**art. 6, c. 2:* Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse - 2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue 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.
**art. 13, c. 9, primo periodo:* Disposizioni particolari per i dirigenti - 9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.*)*