



# COMUNE DI NICOSIA

(PROVINCIA DI ENNA)

\*\*\*\*\*

II SETTORE - UFFICIO PERSONALE

## REGOLAMENTO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Approvato con delibera di Giunta Comunale n.269 del 02/12/2013

# INDICE

## **Titolo I - Disposizioni di carattere generale**

Art. 1 - Oggetto del Regolamento.....	Pag. 3
Art. 2 - Fonti normative.....	“ 3
Art. 3 - Pubblicità.....	“ 3

## **Titolo II - Norme disciplinari per il personale con qualifica non dirigenziale**

Art. 4 - Obblighi del dipendente .....	“ 4
Art. 5 - Sanzioni disciplinari .....	“ 5
Art. 6 - Gradualità e proporzionalità delle sanzioni.....	“ 5
Art. 7 - Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa.....	“ 6
Art. 8 - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni..	“ 6
Art. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi.....	“ 7
Art. 10 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni.....	“ 8
Art. 11 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi.....	“ 8
Art. 12 - Licenziamento con preavviso.....	“ 8
Art. 13 - Licenziamento senza preavviso.....	“ 9
Art. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	“ 10
Art. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	“ 11

## **Titolo III - Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni**

Art. 16 - Soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari.....	“ 12
Art. 17 - Forme e termini.....	“ 13
Art. 18 - Valutazioni preliminari dell'entità della sanzione.....	“ 13
Art. 19 - Procedura per infrazioni meno gravi.....	“ 13
Art. 20 - Procedura per infrazioni più gravi.....	“ 14
Art. 21 - Svolgimento del contraddittorio.....	“ 15
Art. 22 - Contenuto e modalità della contestazione.....	“ 16
Art. 23 - Prima convocazione – Luogo e data.....	“ 16
Art. 24 - Diritto di accesso alla documentazione.....	“ 17
Art. 25 - Conclusione del procedimento disciplinare.....	“ 17
Art. 26 - Segnalazione da parte di terzi.....	“ 17

## **Titolo IV - Norme disciplinari per il personale con qualifica dirigenziale**

Art. 27 - Principi generali.....	“ 18
Art. 28 - Obblighi del dirigente.....	“ 18
Art. 29 - Sanzioni e procedure disciplinari.....	“ 19
Art. 30 - Gradualità e proporzionalità delle sanzioni.....	“ 20
Art. 31 - Sanzione disciplinare pecuniaria.....	“ 20
Art. 32 - Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio.....	“ 21
Art. 33 - Sanzione disciplinare del licenziamento.....	“ 22
Art. 34 - Altre mancanze sanzionabili.....	“ 23
Art. 35 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	“ 23
Art. 36 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	“ 23
Art. 37 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	“ 25
Art. 38 - Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.....	“ 25
Art. 39 - Indennità sostitutiva della reintegrazione.....	“ 26
Art. 40 - La determinazione concordata della sanzione.....	“ 26
Art. 41 - Svolgimento del procedimento disciplinare.....	“ 27

**Titolo V - L'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

Art. 42 - Composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D).....	“ 28
Art. 43 - Organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D). ..	“ 28
Art. 44 - Obbligo di Astensione.....	“ 29
Art. 45 - Ricusazione.....	“ 30
Art. 46 - Acquisizione della notizia da parte dell'U.P.D.....	“ 30

**Titolo VI - Disposizioni finali**

Art. 47 - Segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti .....	“ 30
Art. 48 - Trasferimento e dimissioni del dipendente .....	“ 31
Art. 49 - Impugnazione del provvedimento disciplinare .....	“ 31
Art. 50 - Norme di rinvio .....	“ 31
Art. 51 - Entrata in vigore.....	“ 31

# *Titolo I*

## *Disposizioni di carattere generale*

### **Art. 1** **Oggetto del Regolamento**

1. Il presente Regolamento dispone sulla responsabilità disciplinare dei dipendenti del Comune di Nicosia, sulle sanzioni disciplinari applicabili e sul relativo procedimento di applicazione.
2. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile prevista dalla normativa di settore vigente.
3. Il presente regolamento si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Nicosia, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, avente qualifica sia dirigenziale che non dirigenziale.

### **Art. 2** **Fonti normative**

1. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 27/10/2009 n.150, il presente regolamento assume e fa proprie le seguenti fonti normative:
  - a) le disposizioni contenute negli artt.55 e seguenti del D. Lgs. 30/03/2001 n.165, come modificati ed integrati dagli artt. 67, 68 e 69 del D.Lgs. n.150/2009;
  - b) le norme disciplinari stabilite dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro- comparto "Regioni-autonomie locali", validi sia per il personale con qualifica dirigenziale sia per il personale non dirigenziale;
  - c) le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62;
2. Le sanzioni disciplinari ed il procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale sono stabiliti dagli artt. 55 e segg. del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009, dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "Regioni Enti – Locali" e dalle norme del presente Regolamento.
3. Le disposizioni di cui agli artt. 55 e seguenti, fino all'art. 55-octies, del D. Lgs. 165/2001 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma del codice civile.

### **Art. 3** **Pubblicità**

1. Affinché possa essere noto a tutti i dipendenti, il presente regolamento è pubblicato permanentemente sul sito internet del Comune di Nicosia.
2. La pubblicazione sul sito istituzionale del Comune del presente Regolamento equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

## *Titolo II*

### *Norme disciplinari per il personale con qualifica non dirigenziale*

#### Art. 4

#### **Obblighi del dipendente**

*(CCNL 6/07/1995 art.23 come modificato dal CCNL 22/01/2004)*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e l'amministrazione comunale con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.
2. Il dipendente adegua altresì la propria condotta ai principi contenuti nel codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n.62.
3. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione ed i cittadini.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme dei contratti collettivi di lavoro, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 241/1990;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con i cittadini, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle posizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990 e dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente, nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
  - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta ispirata a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni così come impartite dai superiori. Qualora il dipendente ritenga una disposizione palesemente illegittima, è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a colui che l'ha impartita; laddove la disposizione venga rinnovata per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione medesima comporti violazione della legge penale ovvero integri un illecito amministrativo;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività svolta dal personale sottordinato laddove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
  - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari e non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

## **Art. 5**

### **Sanzioni disciplinari**

*(Art.24 CCNL 22/01/2004 e D.Lgs 150/2009)*

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi elencati nel precedente art. 4, ovvero quelli previsti da altre norme di legge o contrattuali o regolamentari, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni:

#### SANZIONI MENO GRAVI:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

#### SANZIONI PIU' GRAVI:

- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a sei mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- h) licenziamento con preavviso;
- i) licenziamento senza preavviso.

2. I Dirigenti responsabili della struttura presso cui il dipendente lavora sono competenti per i procedimenti relativi alle infrazioni di minor gravità indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 1, secondo le modalità e procedure descritte al Titolo III del presente regolamento.

3. L'Ufficio procedimenti disciplinari di cui al Titolo V è invece competente per i procedimenti relativi alle infrazioni di cui alle lettere e), f), g), h) ed i) comma 1, sempre secondo le modalità e procedure di cui al Titolo III.

4. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## **Art. 6**

### **Gradualità e proporzionalità delle sanzioni**

*(Art.3 commi 1, 2, 3 CCNL 11/04/2008)*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

- d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste agli articoli 7, 8 e 9, del presente regolamento, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi articoli.

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

### **Art. 7**

#### **Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa**

*(Art.3 comma 4 CCNL 11/04/2008)*

1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri specificati nell'art. 6, comma 1, del presente regolamento, ai casi di:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro, *al di fuori dei casi previsti dall'art.55-quater, comma 1 lett a), del D.Lgs. n.165/2001;*
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali ovvero dei beni mobili e strumentali a lui affidati o sui quali, in relazione alle responsabilità attribuite, si debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n.300;
- f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati, *al di fuori dei casi previsti dall'art.55-quater, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;*

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

### **Art. 8**

#### **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni**

*(Art.3, comma 5, CCNL 11/04/2008)*

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri specificati nell'art. 6, comma 1, del presente regolamento, ai casi di:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal precedente art. 7 che abbiano già comportato l'applicazione nel massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dal precedente art. 7;

- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni, al di fuori dei casi di cui all'art.55 quater, comma 1 lett.b, D.Lgs. n.165/2001, 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti od ai terzi in generale;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- g) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo laddove si tratti di espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n.300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi, *al di fuori dei casi previsti all'art.55-sexies, commi 1 e 2, del D.Lgs. n.165/2001* ;

#### Art. 9

#### **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi**

*(Art.3 comma 6 CCNL 11/04/2008)*

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di mesi sei si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel precedente art. 8 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso articolo presentino caratteri di particolare gravità;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e di circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati.
- c) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio, *al di fuori dei casi previsti all'art.55-quater, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001* ;
- d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, *al di fuori dei casi previsti all'art.55- quater, comma 1 lett.e), del D.Lgs. n.165/2001* ;
- e) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi, *al di fuori dei casi previsti all'art.55- quater, comma 1 lett.a, del D.Lgs. n.165/2001* . Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti
- f) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti, *al di fuori dei casi previsti all'art.55- quater, comma 1 lett.e, del D.Lgs. n.165/2001* ;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente, agli utenti o a terzi, *al di fuori dei casi previsti all'art.55- sexies, commi 1 e 2, del D.Lgs. n.165/2001* .

2. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 10, comma 2, lettera b) del CCNL del 9 maggio 2006, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.



## **Art. 10**

### **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni**

*(art.55-bis comma 7 D.Lgs. 165/2001)*

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di quindici giorni si applica al dipendente 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, anche se di diversa amministrazione pubblica, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti *(caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165 del 2001)*.

## **Art. 11**

### **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**

*(art.55-sexies, commi 1-2 del D.Lgs. 165/2001)*

1. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno, derivante dalla violazione, da parte del dirigente dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs 165/2001, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare ed in proporzione all'entità del risarcimento *(caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n.165 del 2001)*.

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'art.33, comma 8, e all'art.34, commi 1, 3 e 4, del D.Lgs 165/2001. 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.

## **Art. 12**

### **Licenziamento con preavviso**

*(Art.3 comma 7 CCNL 11/04/2008)*

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dagli articoli 8 e 9 anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi articoli, che abbia comportato, l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, salvo quanto previsto dal successivo art. 13, comma 1 lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione prevista nel precedente art. 9, comma 1 lettera b);
- c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, *al di fuori dei casi previsti dall'art.55-quater, comma 1 lett.e del D.Lgs.n.165/2001;*
- d) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

- e) violazione dei doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale secondo i criteri di cui all'art. 6 del presente regolamento, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- f) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;
- g) 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 (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.b, del D.Lgs. n.165/2001*);
- h) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.c, del D.Lgs. n.165/2001*).

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza o dal codice di comportamento (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001*).

### **Art. 13**

#### **Licenziamento senza preavviso**

*(Art.3 comma 8 CCNL 11/04/2008)*

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

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio, *al di fuori dei casi previsti all'art.55- quater, comma 1 lett.e), del D.Lgs. n.165/2001*;
- b) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett.a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n.267 del 2000.
  2. per gravi delitti commessi in servizio;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificata mente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art.16, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
- g) 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 (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.a), del D.Lgs. n.165/2001*);
- h) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.d), del D.Lgs. n.165/2001*);

- i) 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 (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.e), del D.Lgs. n.165/2001*);
- j) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (*caso previsto dall'art.55-quater, comma 1 lett.f), del D.Lgs. n.165/2001*).

#### **Art. 14**

#### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

*(art.55-ter D.Lgs. 165/2001)*

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 di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni (art.55-bis, comma 1, primo periodo), non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, (art. 55-bis, comma 1, secondo periodo), l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
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'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nel successivo Titolo III. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

**Art. 15**  
**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**  
*(Art.5 CCNL 11/04/2008)*

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione dal servizio fino alla sentenza definitiva, purché sussistano le medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett.a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n.267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3 , comma 1, della legge n. 97/ 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto stabilito dal presente regolamento in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile come indicato all'art. 10, comma 2, lettera b) (retribuzione base mensile), del CCNL del 9 maggio 2006, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi o a prestazioni di carattere straordinario.
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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, gli incarichi ovvero o le prestazioni di carattere straordinario. Dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento con o senza preavviso, l'Amministrazione ritenga

che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale fino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari di cui al successivo Titolo V sospende il lavoratore per la durata della stessa.

### ***Titolo III*** ***Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni***

#### **Art. 16**

#### **Soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari**

1. Il Segretario Generale è competente per tutti i procedimenti disciplinari nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, qualora ritenga di ravvisare nel loro comportamento una delle circostanze previste negli articoli da 27 a 33 del presente Regolamento.
2. I Dirigenti responsabili della struttura presso cui il dipendente lavora sono competenti per i procedimenti nei confronti del personale con qualifica non dirigenziale, relativi alle infrazioni di minor gravità per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni che vanno dal rimprovero verbale alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a 10 giorni.
3. L'Ufficio procedimenti disciplinari di cui al successivo art.42 è competente per i procedimenti nei confronti del personale con qualifica non dirigenziale, per i quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni e per tutti i casi in cui il responsabile della struttura di cui al precedente comma 2 non riveste la qualifica dirigenziale.
4. Tutti i soggetti indicati nei commi precedenti sono tenuti alla massima riservatezza ed al rispetto degli obblighi indicati dal D. Lgs. 196/2003, in relazione alle notizie di cui vengano a conoscenza e ai contenuti dei procedimenti di rispettiva competenza.
5. Al fine di garantire la trasparenza e la correttezza nell'esercizio della potestà disciplinare, tutti i soggetti indicati nei commi precedenti sono tenuti all'obbligo di astensione di cui all'art. 7 del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62.
6. Per i casi di astensione dei Dirigenti responsabili di Settore e dei componenti dell'ufficio Procedimenti Disciplinari, il Segretario Generale provvede alle relative sostituzioni.
7. Per il caso di astensione del Segretario Generale, alla relativa sostituzione provvede l'organo di governo dell'Amministrazione.

## Art. 17 Forme e termini

1. Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa e tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Tale contestazione scritta ha altresì valore di comunicazione di avvio del procedimento e contiene l'indicazione del nome del Responsabile del procedimento.
2. Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale questa può essere irrogata senza la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali. La sanzione deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto per conoscenza anche dal dipendente, da trasmettersi al Servizio Gestione Risorse Umane per l'inserimento nel fascicolo personale. Tale sanzione va presa in considerazione anche ai fini della valutazione della recidiva in eventuali successivi procedimenti.

## Art. 18 Valutazioni preliminari dell'entità della sanzione

1. Qualora il Dirigente del settore o struttura di cui è responsabile abbia notizia di comportamenti che potrebbero costituire fonte di responsabilità disciplinare, sulla base degli elementi che ha a disposizione, opera una tempestiva e motivata valutazione preliminare relativa alla sanzione potenzialmente applicabile al comportamento in questione ed instaura, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, la corretta procedura, stabilita in base alla gravità del fatto.
2. Il Dirigente, prima di procedere alla valutazione preliminare del fatto e comunque in tempo utile per rispettare i termini di contestazione, provvede ad acquisire le risultanze del fascicolo personale del dipendente interessato, in ordine ad eventuali sanzioni disciplinari applicate nel biennio precedente alla data di acquisizione della notizia del fatto.
3. Le risultanze di cui al precedente comma 2 vengono acquisite sia per gli effetti di cui all'art. 24 comma 8 del CCNL del 22/01/2004 e dell'art. 3 del CCNL dell'11 aprile 2008, sia per determinare la competenza ai sensi dell'art. 55 - bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
4. Qualora l'ipotesi disciplinare rientri nella competenze del Dirigente, lo stesso procederà direttamente alla relativa contestazione.

## Art. 19 Procedura per infrazioni meno gravi

1. Il responsabile, con qualifica Dirigenziale, del settore o struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili, previa la valutazione di cui al precedente art. 18, con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 5 lett. b), c) e d) superiori al rimprovero verbale, senza indugio e comunque **non oltre 20 (venti) giorni** contesta per iscritto, nel rispetto delle modalità di cui all'art.22, l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di **almeno 10 (dieci) giorni**.
2. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

3. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, **il responsabile della struttura conclude il procedimento**, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, ritenuta congrua, fra quelle di cui all'art. 5, comma 1 lett. b) c) e d), del presente Regolamento, **entro 60 (sessanta) giorni dalla contestazione** dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

4. Al termine del procedimento di competenza, il Dirigente provvede a comunicare all'interessato la sanzione irrogata o l'archiviazione e ad inoltrare contestualmente al Servizio Personale, il provvedimento sanzionatorio conclusivo, unitamente a tutti gli atti, per l'inserimento degli stessi nel fascicolo personale del dipendente.

## Art. 20

### Procedura per infrazioni più gravi

1. Nel caso in cui, effettuata la valutazione di cui all'art.18, la gravità del fatto sia tale da comportare l'applicazione di una delle sanzioni disciplinari più gravi di cui all'art. 5, comma 1 lett. e), f), g), h) ed i), il Dirigente del settore o struttura in cui il dipendente lavora segnala il fatto, immediatamente e comunque entro **5 (cinque) giorni** dal momento in cui ne ha avuto conoscenza, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari di cui al successivo art.42, trasmettendo allo stesso gli atti con tutta la documentazione acquisita, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emergano circostanze in base alle quali la sanzione da comminare non sia di competenza del dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, quest'ultimo, immediatamente e comunque non oltre 5 (cinque) giorni da tale accertamento, trasmette tutti gli atti all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.

3. Il predetto Ufficio Procedimenti Disciplinari, **entro e non oltre 40 (quaranta) giorni**, procede alla contestazione per iscritto, nel rispetto delle modalità di cui all'art.22, dell'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di **almeno 20 (venti) giorni**.

4. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, **l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento**, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, ritenuta congrua, fra quelle di cui all'art. 5, comma 1 lett. e), f), g), h) ed i), del presente Regolamento, **entro 120 (centoventi) giorni**. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

6. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del precedente comma 1, ovvero, dalla data nella quale l'Ufficio competente ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

7. La procedura di cui al primo comma si applica anche per i procedimenti relativi a comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 5, lett. b), c) e d) nel caso in cui il responsabile del settore o struttura in cui il dipendente lavora non abbia la qualifica dirigenziale (es.: funzionario responsabile di struttura in Staff). In tal caso i termini per la contestazione, di preavviso e per la conclusione del procedimento sono quelli di cui al precedente art. 19.

8. L'Ufficio Competente per i procedimenti disciplinari provvede, in esito al procedimento svolto nel rispetto dei termini e delle modalità ivi previste, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, ad irrogare con apposito provvedimento, la sanzione da applicare.

9. Al termine del procedimento di competenza, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, provvede a comunicare all'interessato ed al Dirigente responsabile della struttura presso cui il dipendente lavora, la sanzione irrogata e ad inoltrare contestualmente al Servizio personale il provvedimento sanzionatorio conclusivo, unitamente a tutti gli atti, per l'inserimento degli stessi nel fascicolo personale del dipendente, oltre che per l'applicazione della sanzione irrogata.

## **Art. 21**

### **Svolgimento del contraddittorio**

1. Il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, potrà formulare motivata e documentata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

2. All'incontro fissato per la difesa che si svolge in forma non pubblica, il Dirigente o il Presidente dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari riferisce in presenza del dipendente i fatti oggetto della contestazione, senza prendere decisioni in merito al provvedimento finale da adottare.

3. Il Dirigente o i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari possono rivolgergli domande in merito ai fatti e alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi.

4. Il dipendente svolge oralmente la propria difesa, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste. Il dipendente può formulare per iscritto le proprie controdeduzioni, quale memoria difensiva, che potrà essere consegnata prima dell'audizione o nel corso della stessa.

5. Del contraddittorio è redatto processo verbale, sottoscritto dal Dirigente o dai componenti l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari e dal dipendente o suo difensore delegato.



**Art. 22**  
**Contenuto e modalità della contestazione**

1. La contestazione degli addebiti deve contenere :
  - a) la descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione o accertamento;
  - b) il richiamo alle norme disciplinari violate;
  - c) il giorno, l'ora ed il luogo fissati per il contraddittorio;
  - d) l'avvertenza che il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e può anche inviare controdeduzioni scritte;
  - e) l'indicazione del nominativo o dell'Ufficio Responsabile del procedimento;
2. La contestazione disciplinare avviene di norma mediante consegna a mano all'interessato in busta chiusa, tramite messo notificatore e con sottoscrizione di apposita ricevuta. Ove non sia possibile la consegna a mano, la contestazione avviene a mezzo raccomandata A/R all'indirizzo di residenza.
3. In caso di rifiuto della ricezione della nota di contestazione di addebito, sia a seguito di consegna a mano che nel caso di mancato ritiro della raccomandata A/R giacente all'Ufficio Postale, la relata attestante il rifiuto o l'attestazione di compiuta giacenza hanno lo stesso valore della consegna andata a buon fine.
4. Nella contestazione l'interessato verrà espressamente invitato ad indicare, con dichiarazione debitamente sottoscritta, eventuali diverse modalità di trasmissione delle comunicazioni relative al procedimento disciplinare. In tal caso l'interessato potrà indicare ex art. 55 - bis comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., qualora ne abbia la disponibilità, l'indirizzo della propria casella di posta certificata, ovvero in alternativa potrà indicare un numero di fax di cui lui stesso o il proprio difensore abbia la disponibilità. In tal caso tutte le comunicazioni successive alla contestazione disciplinare avverranno, fatti salvi eventuali impedimenti tecnici, solo ed esclusivamente con le modalità indicate dal dipendente e come tali si avranno per conosciute, sollevando il procedente da qualsiasi responsabilità in merito anche in materia di tutela della riservatezza.
5. In nessun caso la contestazione può, comunque, anticipare la decisione finale.
6. Tutte le comunicazioni sia in entrata che in uscita relative ai procedimenti disciplinari verranno protocollate in forma riservata.

**Art. 23**  
**Prima convocazione – Luogo e data**

1. Fermi i termini di cui all'art. 55 - bis e s.s. del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., la cui violazione comporta la decadenza dall'azione disciplinare, la data di prima convocazione deve essere stabilita a discrezione del Dirigente o dell'U.P.D. purché vengano rispettati i termini di preavviso (10 giorni avanti il dirigente, 20 giorni avanti l'U.P.D.), che devono intendersi quali giorni liberi decorrenti a partire dalla data in cui il dipendente riceve la contestazione disciplinare nei modi di cui al precedente art. 22.
2. In caso di *“grave ed oggettivo impedimento”* il dipendente convocato potrà far pervenire richiesta motivata e, se possibile, documentata, di rinvio del termine per la difesa. Tale istanza dovrà essere inoltrata in forma scritta e pervenire presso il Dirigente competente o presso l'U.P.D. entro la data di convocazione.

3. Fermo restando che il differimento può essere richiesto e concesso una sola volta, il Dirigente o l'U.P.D. provvederà a determinare e comunicare un'ulteriore data di convocazione con conseguente, in caso di rinvio superiore ai 10 giorni, corrispondente automatica proroga del termine per la conclusione del procedimento stesso.

4. La convocazione avverrà presso l'Ufficio del Dirigente responsabile o presso l'U.P.D. ovvero in altro luogo che verrà espressamente indicato.

#### **Art. 24**

##### **Diritto di accesso alla documentazione**

1. Il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento stesso.

2. L'accesso agli atti del procedimento disciplinare è consentito, oltre che personalmente al dipendente interessato, anche al difensore nominato e delegato o ad altra persona appositamente delegata che ne abbia fatto richiesta scritta cui verrà dato riscontro nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il termine di 7 giorni dalla data di presentazione della richiesta di accesso.

3. L'accesso sarà consentito sia mediante visione degli atti sia mediante rilascio di copia della documentazione richiesta.

#### **Art. 25**

##### **Conclusione del procedimento disciplinare**

1. I procedimenti disciplinari devono concludersi, nel rispetto dei termini di cui ai precedenti articoli 19 e 20, con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione.

2. La violazione dei termini stabiliti nel presente regolamento comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa. Resta salvo, in tal caso, quanto previsto dall'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

3. Hanno carattere perentorio il termine iniziale per la contestazione di addebito, il termine di preavviso per il contraddittorio e quello finale per la conclusione del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

#### **Art. 26**

##### **Segnalazione da parte di terzi**

1. Non costituiscono valida segnalazione le comunicazioni anonime o che non identificano in modo certo l'infrazione e/o l'autore e/o la data della medesima, salvo che siano corredate da idonea documentazione probatoria.

2. Verranno pertanto prese in considerazione solo ed esclusivamente segnalazioni presentate per iscritto e sottoscritte da persona identificabile e che, comunque, contengano la descrizione dei fatti rilevati, l'autore la data ed il luogo in cui si sono verificati.

## **Titolo IV**

### **Norme disciplinari per il personale con qualifica dirigenziale**

#### **Art. 27**

##### **Principi generali**

*(Art. 4 del CCNL del 22.02.2010)*

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n.62.

#### **Art. 28**

##### **Obblighi del dirigente**

*(Art. 5 del CCNL del 22.02.2010)*

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati *standard* di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art.107 del D.Lgs.n.267 del 2000.

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

- a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del presente codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni normative vigenti e secondo quelle contenute nel presente disciplinare;
- g) informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

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

## **Art. 29**

### **Sanzioni e procedure disciplinari**

*(Art. 6 del CCNL del 22.02.2010)*

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nel precedente art.28, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto nel successivo art.30, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
3. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

### **Art. 30**

#### **Gradualità e proporzionalità delle sanzioni**

*(Art. 7 del CCNL del 22.02.2010)*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - a) la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste nei successivi artt. 31 e 32, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi articoli.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

### **Art. 31**

#### **Sanzione disciplinare pecuniaria**

*(Art. 7, comma 4, del CCNL del 22.02.2010)*

1. La **sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00**, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del precedente art.30, nei casi di:
  - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs.n.165 del 2001;
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
  - e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente.
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs n. 165 del 2001.

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

### Art. 32

#### **Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio**

*(Art. 7, commi 5, 6, 7 e 8, del CCNL del 22.02.2010)*

1. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione**, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, **fino ad un massimo di quindici giorni** si applica al 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, anche se di diversa amministrazione pubblica, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti (*caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165 del 2001*).

2. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi**, con 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 nei casi di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (*casi previsti dall'art.55- sexies, comma 3, e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001*).

3. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno, derivante dalla violazione, da parte del dirigente dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs 165/2001, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare ed in proporzione all'entità del risarcimento (*caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n.165 del 2001*).

4. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi**, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 del precedente art. 30, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel precedente art.31 e nei precedenti commi 1, 2 e 3 del presente articolo, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o

- dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
  - g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal precedente comma 3;
  - h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
  - i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art.7, comma 2, della legge n.69 del 2009.

### Art. 33

#### **Sanzione disciplinare del licenziamento**

*(Art. 7, comma 9, del CCNL del 22.02.2010)*

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

#### **A) Con preavviso per:**

- a) le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs.n.165 del 2001 e precisamente in caso di:
  - 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;
  - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste nei precedenti articoli 31 e 32, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

#### **B) Senza preavviso per:**

- a) le ipotesi considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs.n.165 del 2001 e precisamente in caso di:
  - 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;
  - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
  - 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;
  - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9 del C.C.N.L. del 22/2/2010, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1 dello stesso contratto;
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati

nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

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

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

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

#### **Art. 34**

##### **Altre mancanze sanzionabili**

*(Art. 7, comma 10, del CCNL del 22.02.2010)*

1. Le mancanze non espressamente previste nei precedenti articoli 31, 32 e 33 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art.30, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 28, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli 30, 31, 32 e 33.

#### **Art.35**

##### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

*(Art. 8 del CCNL del 22.02.2010)*

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

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

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

#### **Art. 36**

##### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

*(Art. 9 del CCNL del 22.02.2010)*

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 33, comma 1 lett. B) -licenziamento senza preavviso.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art.37.



3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 33, comma 1 lett.B) (licenziamento senza preavviso), qualora l'Amministrazione non disponga, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 37.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 33, comma 1 lett.B), qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 37.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art.10 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 33, comma 1 lett.B) -licenziamento senza preavviso-, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 33, comma 1 lett.B) -licenziamento senza preavviso-, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stesso. 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. 37, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 33, comma 1 lett.B).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 37, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

### **Art. 37**

#### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

*(Art. 10 del CCNL del 22.02.2010)*

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art.55-ter, comma 4.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 33, comma 1, lett.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, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art.55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente regolamento.

### **Art. 38**

#### **Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

*(Art. 11 del CCNL del 22.02.2010)*

1. L'Amministrazione, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

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

### **Art. 39**

#### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

*(Art. 12 del CCNL del 22.02.2010)*

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 38, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

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

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

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

### **Art. 40**

#### **La determinazione concordata della sanzione**

*(Art. 13 del CCNL del 22.02.2010)*

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

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

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

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

#### **Art. 41**

#### **Svolgimento del procedimento disciplinare**

1. Per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale con qualifica dirigenziale si applicano le norme e le procedure di cui al Titolo III del presente regolamento.

## ***Titolo V - L'Ufficio per i procedimenti disciplinari***

### **Art. 42**

#### **Composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

1. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale e per le infrazioni punibili con sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, la competenza allo svolgimento del procedimento disciplinare è attribuita all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.).
2. L'U.P.D., organismo a carattere collegiale, per il personale con qualifica non dirigenziale, è costituito:
  - dal Segretario Generale;
  - dal Dirigente del Settore Personale;
  - dal Dirigente del Settore in cui è inserito il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.
3. Nel caso in cui i due Dirigenti componenti l'Ufficio coincidono nella stessa persona o uno dei due sarà temporaneamente impedito per giustificato motivo, sarà incaricato altro Dirigente in servizio a cura del Segretario Generale.
4. Per il personale con qualifica dirigenziale l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è individuato nella figura del Segretario Generale, quale organo monocratico. Si applicano le disposizioni del presente Titolo, in quanto compatibili.
5. L'U.P.D. è allocato presso il Settore Personale e per il suo funzionamento si avvale di uno o più collaboratori, individuati all'interno dell'Ente dal Segretario Generale, ai quali sono affidate le funzioni di segreteria.
6. L'U.P.D. può altresì avvalersi, se necessario, della consulenza di altri funzionari esperti nelle materie oggetto del procedimento.

### **Art. 43**

#### **Organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

1. Le funzioni di Presidente dell'U.P.D. sono assunte dal Segretario Generale.
2. Il Presidente dell'Ufficio per i procedimenti Disciplinari, una volta ricevuta la documentazione del procedimento:
  - convoca l'ufficio, previa intesa con gli altri componenti;
  - coordina l'attività dell'U.P.D.;
  - chiede al dirigente della struttura presso cui il dipendente lavora l'integrazione della documentazione, laddove questa non fosse ritenuta sufficiente ai fini dell'istruttoria;
  - sollecita l'iter della procedura, al fine di garantire il rispetto dei termini previsti;
  - firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare, ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti i membri;
  - trasmette gli atti finali del procedimento all'Ufficio Personale per il seguito di competenza.
3. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti e la composizione dell'Ufficio non può variare nel corso del procedimento iniziato, che deve essere portato a termine dagli stessi soggetti che lo hanno avviato.

4. Ciascun componente dell'Ufficio ha facoltà di porre al dipendente, convocato per essere sentito a propria difesa, domande che ritenga opportune in relazione al fatto contestato, nonché di sentire, in qualità di testimoni, altri dipendenti dell'Amministrazione che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze del procedimento ovvero siano in possesso di nozioni tecniche e professionali tali da consentire una più compiuta comprensione delle vicende in esame.

5. Qualora lo ritenga assolutamente necessario, l'Ufficio può inoltre sentire una o più persone indicate dal dipendente sottoposto a procedimento. L'Ufficio può altresì disporre accertamenti, sentire il difensore od il rappresentante sindacale che assiste il dipendente ed acquisire agli atti eventuale documentazione inerente il procedimento. Nel corso dell'istruttoria l'U.P.D. 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.

6. Il dipendente ha diritto di non rispondere alle domande che gli vengono posti dai componenti dell'Ufficio, eventualmente rinviando anche al contenuto di memorie scritte che il medesimo ritenga opportuno consegnare all'Ufficio.

7. Di ogni seduta del procedimento disciplinare il funzionario che svolge funzioni di segreteria redige un verbale nel quale dovranno essere riportati in forma riassuntiva gli accertamenti effettuati e le posizioni espresse dalle parti.

8. Il procedimento istruttorio è concluso con il provvedimento finale adottato a maggioranza. I voti dei componenti l'Ufficio hanno pari valore e la decisione della maggioranza esprime la volontà dell'Ufficio.

#### **Art. 44** **Obbligo di Astensione**

1. Ciascun componente dell' Ufficio Procedimenti Disciplinari, ha l'obbligo di astenersi in caso:

- a. di sussistenza di un rapporto di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
- b. se il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare o il suo difensore è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli o nel caso di sussistenza di uno stato di inimicizia;
- c. di altre gravi ragioni di convenienza.

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

3. Il Segretario Generale dovrà pronunciarsi sulla dichiarazione di astensione e, se del caso, nominare con proprio provvedimento il sostituto.

**Art. 45**  
**Ricusazione**

1. Ciascun componente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, può essere ricusato nei casi previsti dal precedente art. 44.
2. In tal caso il dipendente che ha ricevuto la contestazione disciplinare dovrà presentare all'autorità disciplinare procedente, entro e non oltre tre giorni dal ricevimento della contestazione di addebito, pena l'inammissibilità, istanza motivata e sottoscritta di ricusazione, contenente i motivi specifici e gli elementi di cui è a conoscenza. Sulla istanza presentata decide il Segretario Generale.
3. Qualora l'incompatibilità insorga nel corso del procedimento disciplinare, il dipendente dovrà presentare detta istanza entro e non oltre 3 giorni dalla data di conoscenza dell'incompatibilità stessa, pena l'inammissibilità.
4. L'istanza di ricusazione verrà considerata impedimento del dipendente ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. e pertanto comporterà la sospensione del procedimento disciplinare per il tempo strettamente necessario alla pronuncia sull'istanza.
5. Entro 3 giorni lavorativi consecutivi dalla data di trasmissione dell'istanza, l'autorità disciplinare procedente provvederà a trasmettere al Segretario Generale la richiesta di ricusazione.
6. Il Segretario Generale, viste le controdeduzioni presentate dal ricusato, dovrà pronunciarsi, entro 8 giorni lavorativi consecutivi dal ricevimento della richiesta di ricusazione, con motivato provvedimento di rigetto o di accoglimento. In quest'ultimo caso dovrà essere contestualmente nominato il sostituto.

**Art. 46**  
**Acquisizione della notizia da parte dell'U.P.D.**

1. Qualora l'Ufficio Procedimenti disciplinari abbia conoscenza, a mezzo della segnalazione di terzi come da precedente art. 26, di fatti che potrebbero essere fonte di responsabilità disciplinare, valuta la gravità del fatto e, se di propria competenza, procede alla contestazione ai sensi della vigente normativa. Qualora invece la competenza sia da attribuire al Dirigente responsabile della struttura ove il dipendente lavora, l'U.P.D. provvede alla tempestiva trasmissione al Dirigente interessato competente.

**Titolo VI – Disposizioni finali**

**Art. 47**  
**Segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti**

1. Chiunque nell'Ente venga a conoscenza di fatti aventi rilevanza sotto il profilo della responsabilità disciplinare, è tenuto a farne tempestiva segnalazione al proprio dirigente, il quale provvederà ad informare il dirigente del Settore a cui appartiene il dipendente che ha posto in essere la violazione.
2. Il dirigente predetto, laddove ritenga che la sanzione da irrogare nel caso di specie sia superiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni, trasmette la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari secondo le procedure di cui al presente regolamento.

## **Art. 48**

### **Trasferimento e dimissioni del dipendente**

*(Art. 55 bis commi 8-9 D.Lgs. n.165/2001)*

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
2. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente Regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## **Art. 49**

### **Impugnazione del provvedimento disciplinare**

1. Le sanzioni disciplinari sono impugnabili avanti al Tribunale ordinario in funzione di Giudice del Lavoro competente per territorio, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le regole delle controversie relative ai rapporti di lavoro;
2. Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, ferma restando l'impossibilità per i contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni disciplinari, sono fatte salve le procedure di conciliazione non obbligatoria, ove disciplinate dai contratti collettivi stessi.

## **Art. 50**

### **Norme di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni previste in materia dal D.Lgs. 30/03/2001 n.165, come modificato dal D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo per il personale del comparto "Regioni – Autonomie Locali", dall'art. 2106 del Codice Civile, dall'art. 7 commi 1, 5 e 8 della L. 20/05/1970, n. 300 e da ogni altra norma legislativa prevista in materia, in quanto applicabile.
2. L'entrata in vigore di norme imperative di rango superiore, rende le stesse direttamente applicabili, indipendentemente dalla loro formale ed espressa ricezione nell'articolato.

## **Art. 51**

### **Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento composto di 51 articolati, entra in vigore il giorno stesso di esecutività della deliberazione di approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia e sono disapplicate tutte le norme regolamentari che in precedenza ne regolavano la stessa materia.

^ ^ ^ ^ ^