



**ASP ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE
DI PAVIA**

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER IL
PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'ASP**

Art.1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento dispone, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, sulla responsabilità disciplinare e sulle modalità di applicazione delle sanzioni disciplinari dei Dirigenti dell'Azienda di Servizi alla Persona Istituzioni Assistenziali Riunite di Pavia.
2. Il presente Regolamento individua altresì i soggetti competenti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Art.2 – Fonti normative

Costituiscono fonti normative del presente Regolamento i seguenti provvedimenti legislativi:

- Artt.2104, 2105, 2106 del Codice Civile;
- D.Lgs 165/2001, *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* così come modificato dal D.Lgs. 150/2009 recante *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* così come modificato dal D.lgs n.75 del 25/05/2017;
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro CCCCNNLL Dirigenza sottoscritti in data 06/05/2010 per la sequenza contrattuale dell’art.28 del CCNNLL del personale della Dirigenza sottoscritti in data 17/10/2008;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenza sottoscritto in data 22 febbraio 2010 per il personale dirigente del Comparto Regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009;
- Decreto 28/11/2000 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*);

- La normativa vigente in materia di diritto civile, penale e amministrativo applicabile al rapporto di lavoro del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- Codice Disciplinare Aziendale;
-

Art.3 – Obblighi dei dipendenti e principi generali

Gli obblighi del personale dipendente nelle Pubbliche Amministrazioni sono distinti, a seconda della fonte, nelle seguenti categorie:

- obblighi derivanti da norme di rango costituzionale ex artt.51 (dovere di fedeltà alla Repubblica) e 97 Cost. (dovere di imparzialità e di garantire il buon andamento dell'amministrazione per quanto di propria competenza);
- obblighi derivanti da norme di diritto civile come il dovere di diligenza (artt.2104 e 1176 Cod. Civ.), l'obbligo di fedeltà e l'obbligo di non concorrenza e riservatezza (art.2105 Cod. Civ.);
- obblighi derivanti da norme di diritto amministrativo, fra le quali si richiamano le disposizioni contenute nella Legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni;
- obblighi sanciti a livello aziendale dal Codice Disciplinare adottato da questa Azienda in applicazione della normativa vigente.

In particolare i principi generali di riferimento previsti da questa Azienda sono i seguenti:

- imparzialità;
- onestà;
- correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse;
- riservatezza;
- integrità della persona e valore delle risorse umane;
- trasparenza;
- diligenza, accuratezza, correttezza ed equità nell'esecuzione dei compiti;
- qualità dei servizi;
- responsabilità verso la collettività;
- tutela ambientale;
- tutela del patrimonio aziendale.

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento sono richiamate tutte le disposizioni normative in tema di obblighi dei lavoratori anche se non espressamente elencate.

Art.4 – Responsabilità disciplinare

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 spettanti alla Dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN e del sistema

delle Autonomie Locali, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i Dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al Dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs n.150/2009.

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 Regolamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei Dirigenti.
Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art.55 del D.Lgs 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, si applicano i principi e i criteri definiti dai CCCCNNLL 6/5/2010 e 22 febbraio 2010, nel rispetto di quanto previsto dagli artt.55 e seguenti del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs n.150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al Dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.
5. Costituiscono presupposti sostanziali del potere disciplinare:
 - a) la sussistenza del fatto addebitato;
 - b) la proporzionalità tra infrazione e sanzione;
 - c) la preesistenza del Codice Disciplinare Aziendale, adottato da questa Azienda quale fonte di individuazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, portato a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti e pubblicato sul portale dell'Azienda.
 - d) la contestazione dell'addebito e il riconoscimento del diritto di difesa del lavoratore (audizione orale o acquisizione di osservazioni scritte).
6. Sulla relazione di proporzionalità di cui al comma 2 lett. b) del presente articolo influisce l'eventuale recidiva, fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970 nella parte in cui stabilisce che non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. L'inosservanza degli obblighi da parte del Dirigente, di cui all'art.3 del presente Regolamento, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni previste nell'art.7 c.1. dei CCNL 6/5/2010 e dell'art. 6 C.C.N.L. 21 febbraio 2010:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Art.5 – Avvio del procedimento disciplinare

1. L'effettiva sussistenza e la veridicità del fatto addebitato, di cui l'Azienda è venuta a conoscenza direttamente o tramite segnalazione di terzi, sono valutate dal Dirigente o Responsabile della Struttura in cui il dipendente presta servizio.
2. La valutazione positiva dell'accertamento determina l'avvio del procedimento disciplinare tramite contestazione verbale o scritta a seconda della gravità del fatto addebitato.
3. La contestazione dell'addebito, per fatti per i quali sia ipotizzabile una sanzione disciplinare, è obbligatoria e deve essere effettuata in forma scritta dal soggetto competente ai sensi del presente Regolamento.

Art.6 – Titolari dell'Azienda disciplinare

1. Ai sensi dell'art.55 bis, comma 2, del D.Lgs.165/2001 il Responsabile della Struttura a cui il Dirigente è formalmente assegnato, è competente ad irrogare direttamente le sanzioni del rimprovero verbale. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina prevista dal contratto collettivo.
2. Nei casi di cui al comma 1, è fatto obbligo al Responsabile di attuare ogni atto e ogni fase del procedimento disciplinare in presenza del Segretario con funzioni di verbalizzante, nominato dal Responsabile dell'Ufficio del Personale e afferente all'Ufficio del Personale.
3. L'individuazione dei "Responsabili della struttura" avviene sulla base della progressiva individuazione delle funzioni dirigenziali. L'esercizio dell'azione disciplinare compete, dunque, a tutti i Responsabili aventi qualifica dirigenziale, preposti alla direzione di una struttura aziendale RSD-RSA-IDR-Uffici Centrali, alla quale risultino assegnati i Dirigenti a tempo determinato e indeterminato. Per le sanzioni diverse e superiori a quelle individuate dal comma 1 del presente articolo è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), la cui composizione e le cui funzioni sono individuate con deliberazione del Direttore Generale.
4. Il Responsabile della Struttura e l' U.P.D. aprono, conducono e concludono il procedimento disciplinare rispettando il principio di parità del trattamento di tassatività delle sanzioni disciplinari, di proporzionalità e gradualità delle sanzioni, di rispondenza tra la contestazione di addebito e la sanzione irrogata al dipendente.
5. Qualora la condotta disciplinarmente rilevante sia tenuta da un Dirigente nei confronti del proprio Responsabile di struttura, quest'ultimo dovrà inviare la

dovuta segnalazione all' U.P.D. ed astenersi, a causa dell'evidente conflitto di interessi, dell'esercizio diretto dall'azione disciplinare.

6. Nei casi stabiliti dall'art.55, comma 4 del D.Lgs 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o chi da lui delegato.

Art.7 – Fase contestatoria per infrazioni di minor gravità (art. 55 bis D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 13 comma 1 lettera a, del D.lgs. 75/2017

1. Per le infrazioni di lieve entità per le quali sono previste dal Codice Disciplinare la sanzione del rimprovero verbale il procedimento disciplinare è di competenza del Responsabile della Struttura presso cui presta servizio il dipendente.
2. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale è intesa come dichiarazione di biasimo nei confronti del dipendente e comunicata nel pieno rispetto della dignità personale; al dipendente deve essere consentita la possibilità di esprimere verbalmente nell'immediato le proprie controdeduzioni a propria difesa, anche con l'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; le stesse controdeduzioni dell'interessato sono riportate nel verbale redatto dal Segretario.
3. Successivamente all'applicazione del rimprovero verbale è data comunicazione al dipendente in forma scritta tramite consegna di copia del verbale redatto e firmato anche dal Segretario incaricato e la relativa documentazione viene acquisita nel fascicolo personale del dipendente interessato dal procedimento disciplinare, con valore probatorio di recidiva nel corso dei successivi due anni.
4. Per le sanzioni di cui al comma 1 del presente articolo, dopo l'espletamento dell'eventuale attività istruttoria, il Responsabile può concludere il procedimento con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro il termine perentorio di 60 giorni dalla data di contestazione dell'addebito. Nel corso dell'istruttoria il Responsabile 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. 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. La violazione del termine comporta per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
5. A conclusione del procedimento, il Responsabile trasmette copia di tutti gli atti all'Ufficio del Personale per l'acquisizione nel fascicolo personale del dipendente, con valore probatorio di recidiva nel corso dei successivi due anni.

Art.8 – Fase contestatoria per fatti gravi (art.55 bis D.Lgs 165/2001)

1. Il Responsabile della struttura, se la sanzione da applicare è più grave di quelle indicate al comma 1, trasmette gli atti, entro dieci giorni, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento. L'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente sono comunicati dall'Ufficio competente di ogni Amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica entro venti giorni dalla loro adozione, garantendo la riservatezza dei dati sensibili relativi al dipendente stesso, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi all' U.P.D. ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
2. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazioni dell'addebito è consentita la comunicazione tra l'Amministrazione e i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47 comma 3 secondo periodo, del D. Lgs 07/03/2005 n. 82 ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

Nel corso dell'istruttoria l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può acquisire da altre Amministrazioni Pubbliche informazioni o documenti

rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei termini.

3. La comunicazione obbligatoria degli addebiti, firmata dal Presidente dell'Ufficio Procedimento Disciplinari o suo sostituto in caso di impedimento, deve:

- ◆ essere dettagliata e completa;
- ◆ riferire i fatti contestati in modo circostanziato, facendo riferimento alle disposizioni normative e contrattuali che si assumono violate;
- ◆ fissare la data, l'ora ed il luogo della convocazione del dipendente;
- ◆ informare della possibilità di farsi assistere da un avvocato difensore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore eventualmente aderisca e conferisca mandato;
- ◆ informare il dipendente, o il proprio avvocato difensore su espressa delega, del diritto di accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico;
- ◆ informare della facoltà di non presenziare all'audizione, che ai sensi di legge è un adempimento obbligatorio per l'Azienda ma non per il dipendente che autodetermina le proprie azioni difensive.

Trascorsi 15 giorni dalla convocazione senza che il Dirigente si sia presentato, la sanzione è applicabile nei 15 giorni successivi come previsto dai contratti collettivi vigenti e salvo successive modificazioni o integrazioni.

In caso di regolare audizione il termine massimo per la definizione del procedimento è fissato in sessanta giorni, fatto salvo il termine di avvio e conclusione del procedimento disciplinare fissato in centoventi giorni dalla contestazione.

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

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del

licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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

La violazione dei termini e delle disposizione sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del D.lgs 165/2001, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare, ne' l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter del D.lgs 165/2001, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell' addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Art.9 – Impugnazione della sanzione (art.55 c.3 D.Lgs 165/2001)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs 150/2009 (16 novembre 2009) non è ammessa impugnazione di sanzioni disciplinare dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina o di fronte all'Arbitro unico (Circolare Ministeriale n.9/09).
2. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari già pendenti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs 150/2009, dovranno essere conclusi il termine perentorio di 60 giorni dalla data predetta.
3. Il ricorso al cosiddetto "patteggiamento", previsto dall'originario art.55, c.6, del D.Lgs 165/2001, non essendo più richiamato espressamente dalla Legge 150/2009, è da ritenersi non più possibile ed applicabile.

Art.10 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Azienda, 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. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo 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.11 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il Dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art.8 (codice disciplinare), comma 11 (licenziamento con/senza preavviso).
2. Il Dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art.55 ter del D.Lgs 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente a sospendere il procedimento disciplinare attivato.
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 267 /2000 e fatta salva l'applicazione del Codice Disciplinare al comma 11, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art.55 ter del D.Lgs 165/2001, nonché dell'art.12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art.3, comma 1, della Legge 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art.4, comma 1. Della citata Legge 97/2001. E' fatta salva l'applicazione del Codice Disciplinare, comma 11, punto 2, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art.55 ter del D.Lgs 165/2001 nonché dell'art.12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art.55 ter del D.Lgs n.165/2001, comma 1, ultimo periodo cioè che nell'ipotesi di gravi infrazioni viene sospeso il procedimento disciplinare in attesa della sentenza penale.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al codice disciplinare, comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del Codice Disciplinare comma 11, punto 2, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte di cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art.55 ter del D.Lgs 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità del codice disciplinare.
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.12 del presente Regolamento(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. La cancelleria del giudice che ha pronunciato la sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche entro 30 giorni dalla data del deposito.

*Art.12 – Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale
(art.55-ter D.Lgs n.165/2001)*

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55-ter, del D.Lgs 165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato, fino al termine di quello penale. Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato pur non essendo giunto a conclusione il procedimento penale, qualora l'Amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del Codice di Procedura Penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, entro 60 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'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente ed il procedimento prosegue. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità precedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art.653, commi 1 ed 1-bis del Codice di Procedura Penale.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi del Codice Disciplinare, comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso. Ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché 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.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, 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.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Regolamento.

Art.13 – La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i

termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. 165/2001. 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. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 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.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'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.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta 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.14 – La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, 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 Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

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 dal presente Regolamento.

Art.15 – Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), 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, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 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 minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

- 4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente 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. 30 del D. Lgs. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art.16 – Pubblicità

Ai sensi dell'art. 68 c.2 del D.Lgs. 150/2009 il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda dove vi è pubblicato altresì il Codice Disciplinare per il personale della Dirigenza.