

# ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

## Deliberazione N. 3

**OGGETTO:** Regolamento di disciplina per il personale dell'Istituto con qualifica dirigenziale

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(Seduta del 18 gennaio 2023)

**Visto** il D.P.R. 30 aprile 1970 n. 639;

**Visto** la Legge 9 marzo 1989 n. 88;

**Visto** il D.lgs. 30 giugno 1994 n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

**Visto** il D.P.R. 24 settembre 1997 n. 366;

**Visto** il D.P.R. del 22 maggio 2019 di nomina del Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il D.P.C.M. del 24 febbraio 2020 di nomina del Vicepresidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il D.P.C.M. del 16 dicembre 2019 relativo alla costituzione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il D.M. dell'11 febbraio 2022 di nomina del Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modifiche ed integrazioni;

**Visto** il Regolamento di disciplina per il personale dell'Istituto con qualifica di dirigente, adottato con determinazione presidenziale n. 27 del 25 gennaio 2011 e modificato con determinazione commissariale n. 11 del 13 novembre 2014;

**Visto** il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 recante "*Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo*

Il Segretario

Il Presidente

*17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”;*

**Visto** il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;*

**Visto** il decreto legislativo 20 luglio 2017, n. 118 recante *“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”;*

**Visto** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020;

**Visto** il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, con il quale è stato emanato il *“Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165”;*

**Visto** il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 108 del 21 dicembre 2020;

**Visto** l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022;

**Visto** il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 220 del 9 novembre 2022;

**Vista** la determinazione del Direttore Generale n. 63 del 21 maggio 2018 con cui è stato adottato il *“Codice di condotta per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS”;*

**Tenuto conto** altresì, delle misure di prevenzione della corruzione definite dall'Istituto;

**Preso atto**, pertanto, della necessità di adottare un nuovo Regolamento di disciplina per il personale dell'Istituto con qualifica dirigenziale in attuazione delle previsioni legislative e contrattuali sopra indicate;

**Vista** la relazione predisposta sull'argomento dalla Direzione generale;

**Su** proposta del Direttore Generale,

**DELIBERA**

di adottare il "Regolamento di disciplina per il personale dell'Istituto con qualifica dirigenziale" che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante.

La presente deliberazione viene trasmessa ai sensi dell'art. 53, comma 2, del D.P.R. n. 639/1970, come sostituito dall'art. 8 della legge n. 88/1989, ai Ministeri vigilanti.

IL SEGRETARIO

Gaetano Corsini

IL PRESIDENTE

Pasquale Tridico

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL PERSONALE  
DELL'ISTITUTO CON QUALIFICA DI DIRIGENTE**

**Titolo I  
Disposizioni generali**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dirigenti di prima fascia e di seconda fascia dell'Istituto nonché a tutti i titolari di incarico dirigenziale di livello generale e non generale, di cui all'art. 19, comma 5 bis e comma 6 del D. Lgs. 165/2001.

**Art. 2  
Principi generali**

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 e dei principi generali affermati dalla giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Amministrazioni - sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s. m. e i.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra procedure e criteri di valutazione dei risultati e procedure e criteri relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento previsti dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'INPS, secondo i principi e le modalità di cui al presente Regolamento e a quanto previsto dal D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

La responsabilità disciplinare è distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art.21 del precitato D.lgs. 165/2001 e s. m. e i., che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle Amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano altresì ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile<sup>1</sup> che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente Regolamento, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

### **Art. 3** **Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dirigente conforma altresì il proprio comportamento ai principi contenuti nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, alle misure di prevenzione della corruzione definite dall'Istituto nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di organizzazione e attività (PIAO) e al vigente Codice di condotta per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS.
3. Il dirigente conforma, altresì, la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.
4. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
5. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3 il dirigente deve, in particolare:
  - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, e delle disposizioni contrattuali; assicurare l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Istituto, perseguendo 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<sup>2</sup>;
  - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio né divulgarle per fini privati o nei rapporti privati;
  - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Istituto, con tutto il personale<sup>3</sup>, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono

---

<sup>1</sup> Art. 55, comma 2, del D. lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>2</sup> Art. 34, comma 5, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>3</sup> Art. 34, comma 4, lett. c) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

nuocere all'immagine dell'Amministrazione, in particolare nel rapporto con gli utenti;

- d) nello svolgimento della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la propria presenza in servizio, in funzione delle esigenze della struttura e dell'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, il dirigente è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro o, ove previste, di orario di lavoro<sup>4</sup>;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei parenti entro il secondo grado, degli affini entro il secondo grado e dei conviventi, ai sensi del D.P.R. 62/2013;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto svolgimento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme dei codici di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali / la ricezione di qualsiasi provvedimento dell'Autorità Giudiziaria attestante l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti ovvero la ricezione di atti formali relativi a indagini per fatti connessi o estranei all'attività di servizio;
- h) astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore<sup>5</sup>, consentiti da norme o regolamenti<sup>6</sup>;
- i) astenersi dall'accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza<sup>7</sup>;
- j) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione dell'assenza per malattia; durante il periodo di malattia comunicare preventivamente all'ufficio di appartenenza eventuali assenze durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, producendo a richiesta idonea documentazione giustificativa<sup>8</sup>;
- k) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme di legge e di regolamento ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n.241 e s. m. e i.<sup>9</sup>;

---

<sup>4</sup> Art. 34, comma 4, lett. d) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>5</sup> Art. 34, comma 4, lett. h) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>6</sup> Art. 4, commi 2 e 5 D.P.R. n. 62/2013

<sup>7</sup> Art. 4, comma 6, DPR 62/2013

<sup>8</sup> Art. 55-septies, comma 5 bis, del D. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.

<sup>9</sup> Art. 34, comma 4, lett. a) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

- l) rispettare le disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso, dettate dalla legge 7 agosto 1990 n.241 e s. m. e i., dal Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 in materia di accesso civico e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'Istituto, nonché attuare le disposizioni dell'Istituto in tema di autocertificazione, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 e s.m. e i. nonché le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, informazione all'utenza, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, divieto di fumo<sup>10</sup>;
- m) rispettare i principi di incompatibilità previsti da leggi, da codici di comportamento e da regolamenti<sup>11</sup>;
- n) vigilare sul rispetto delle disposizioni impartite in materia di organizzazione del lavoro, anche al fine di rilevare ogni situazione di negligenza o scarso rendimento che possa compromettere l'equa ripartizione dei carichi di lavoro
- o) vigilare, altresì, sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte del personale dipendente;
- p) astenersi da condotte, all'esterno dell'Istituto, non conformi al principio di correttezza verso l'Amministrazione ovvero suscettibili di arrecare danno all'immagine dell'Ente<sup>12</sup>;
- q) impedire, nei limiti delle proprie possibilità, la diffusione di notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici<sup>13</sup>;
- r) astenersi, nella partecipazione a siti web e social network, da qualsiasi comportamento o dichiarazione che possa nuocere al prestigio dell'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di espressione costituzionalmente garantite, e non utilizzare il nome, il marchio e il logo dell'Istituto in modo improprio.

6. Il dirigente è tenuto ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali<sup>14</sup>, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione dagli infortuni, sicurezza sul lavoro nonché di divieto di fumo.

---

<sup>10</sup> Art. 34 comma 6 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>11</sup> Art. 34, comma 7 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018; art. 53 del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.e i.; art. 1, commi 60 e ss. Legge n. 662/1996.

<sup>12</sup> Art. 3, comma 3 e art. 10, comma 1 DPR n. 62/ 2013

<sup>13</sup> Art. 13, comma 9 DPR n. 62/ 2013

<sup>14</sup> D. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 come modificato dal Regolamento UE 2016/679 - recepito, con modifiche e integrazioni, dal D. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - e s.m. e i.; art. 34, comma 6, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

**Titolo II**  
**Capo I**  
**Codice disciplinare**

**Art. 4**  
**Tipologie di sanzioni e criteri generali**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dal presente articolo, 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 da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso;

2. Sono altresì previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni nell'ipotesi di cui all'art. 55-bis, comma 7, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi nell'ipotesi di cui all'art. 55-sexies, comma 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi nell'ipotesi di cui all'art. 55-sexies, comma 1, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.;

3. 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<sup>15</sup>:

- l'intenzionalità del comportamento,
- il grado di negligenza ed imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Istituto;

---

<sup>15</sup> Art. 36, comma 1 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018.



- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.
4. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi artt. 5, 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia.
  5. Al dirigente responsabile di più infrazioni 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.
  6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
  7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere in cui egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione<sup>16</sup>.
  8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del D. lgs. n. 165/2001<sup>17</sup>.

## **Art. 5**

### **Sanzione pecuniaria**

1. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di euro 200,00 ad un massimo di euro 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art.4, nei casi di:
  - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le seguenti fattispecie:
    - falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente;
    - giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia<sup>18</sup>;
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi, dei colleghi (dirigenti e non) 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'Istituto di essere

<sup>16</sup> Art. 35, comma 7 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>17</sup> Art. 35, comma 8 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>18</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. a), del D. lgs.165/2001 e s.m.e.i

stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

- e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Istituto o per gli utenti, nonché mancato rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;
  - f) 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 e s.m.e.i., nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Istituto.
2. L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato nel bilancio dell'Istituto.

#### **Art. 6**

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

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione 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 dal Direttore generale o dall'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

L'entità della sanzione è commisurata alla gravità dell'illecito contestato<sup>19</sup>.

#### **Art. 7**

##### **Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi**

1. La sanzione della 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 per:

- a) mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui al successivo art. 16, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare<sup>20</sup>, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 11, comma 1, lett. d) ed e) del presente Regolamento<sup>21</sup>;

---

<sup>19</sup> Art. 55-bis, comma 7, D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.; art. 36, comma 5 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018.

<sup>20</sup> Art. 55-sexies, comma 3, del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>21</sup> Art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter) e comma 3-quinquies del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

- b) mancato controllo sull'osservanza, da parte dei dipendenti, delle disposizioni di cui all'art. 55-septies del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i. in materia di assenze per malattia e mancata verifica in ordine alla sussistenza dello stato di malattia, al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche<sup>22</sup>.

#### **Art. 8**

#### **Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di 3 mesi**

1. La sanzione della 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 dell'Istituto al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa<sup>23</sup>.  
La sanzione è comminata in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una sanzione più grave.

#### **Art. 9**

#### **Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di 6 mesi**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, comma 3, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dal precedente articolo 5, oppure quando le mancanze previste dal medesimo articolo si caratterizzano per una particolare gravità<sup>24</sup>;
  - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Istituto o degli organi o degli altri colleghi (dirigenti e non);
  - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Istituto o degli organi, degli altri colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
  - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie di

<sup>22</sup> Art. 55-septies, comma 6, D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>23</sup> Art.55-sexies, comma 1, del D. lgs 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>24</sup> Art. 36, comma 8, lett. a) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

licenziamento considerate nell'art. 11, comma 1, lett. d) ed e) del presente Regolamento<sup>25</sup>;

- e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Istituto;
- f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- g) 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'Istituto, agli utenti o ai terzi, salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nel successivo art. 11 comma 1, lett. a)<sup>26</sup>;
- h) occultamento o mancata segnalazione da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Istituto o ad esso affidati;
- i) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'Istituto o a terzi, salvo quanto previsto dal precedente articolo 8;
- j) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro nei confronti di altri colleghi (dirigenti e non) o utenti;
- k) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
- m) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- n) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

### **Art. 10**

#### **Trattamento economico in caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di natura sanzionatoria**

1. Il dipendente sanzionato con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, di cui ai precedenti articoli 6, 7, 8 e 9, è privato della retribuzione per tutta la durata della sanzione.
2. Per il periodo di esecuzione della sanzione non spettano assegno alimentare e gli assegni del nucleo familiare.
3. Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

---

<sup>25</sup> Art. 55-sexies, comma 3 del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>26</sup> Art. 55-quater, comma 1, let. b) del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

**Art. 11**  
**Licenziamento con preavviso**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) 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'Istituto<sup>27</sup>;
  - b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio<sup>28</sup>;
  - c) recidiva in una delle mancanze previste dai precedenti articoli 6, 7, 8 e 9 o, comunque, quando le mancanze di cui ai medesimi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;
  - d) mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti a:
    - omissione o ritardo, senza giustificato motivo, per dolo o colpa grave, degli atti del procedimento disciplinare, incluse le segnalazioni di cui agli articoli 13, comma 5, e 16, comma 5, del presente Regolamento;
    - valutazioni dolose o gravemente colpose manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare<sup>29</sup>;
  - e) omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, senza giustificato motivo, da parte del dirigente che abbia acquisito conoscenza della falsa attestazione della presenza in servizio dei dipendenti, accertata in flagranza mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze<sup>30</sup>;
  - f) gravi o reiterate violazioni dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione definite dall'Istituto nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di organizzazione e attività (PIAO)<sup>31</sup>;
  - g) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio<sup>32</sup>;
  - h) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Istituto e rilevato dalla

<sup>27</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>28</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. c), del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>29</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. f-ter) del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>30</sup> Art. 55-quater, commi 3 bis e 3 quinquies, del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i. e art. 36, punto A lett. c) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>31</sup> Art. 54, comma 3, ultimo periodo e art. 55-quater, lett. f-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.e.i.; art. 6, comma 1, del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

<sup>32</sup> Art.55-quater, lett f-quater) del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

costante valutazione negativa della performance del dirigente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n.150/2009 <sup>33</sup>;

- i) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013, relativamente a:
- I. accettazione o richiesta per sé o altri di regali o altre utilità qualora concorra la non modicità del valore del regalo o di altre utilità e l'immediata correlazione con il compimento di un atto o attività tipici dell'ufficio<sup>34</sup>;
  - II. costrizione o pressioni per far aderire altri dipendenti ad associazioni od organizzazioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera<sup>35</sup>;
  - III. inosservanza delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 riferite al dovere di astensione nei contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione a favore dell'Istituto con imprese con le quali il dirigente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 c.c.;
  - IV. recidiva nei seguenti illeciti previsti dal D.P.R. n. 62/2013<sup>36</sup>:
    - accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
    - violazione dell'obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
    - omesso impedimento, nei limiti delle possibilità del dirigente, della diffusione di notizie non rispondenti al vero in merito all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici;
- j) reiterazione dolosa o colposa dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente l'assenza per malattia<sup>37</sup>;
- k) la recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità<sup>38</sup>.

---

<sup>33</sup> Art.55-quater, lett. f-quinquies del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>34</sup> Art. 4, commi 1,2,3,4 e 5 DPR 62/2013

<sup>35</sup> Art 5, comma 2, DPR 62/2013

<sup>36</sup> Art. 4, comma 6; art. 6, comma 2 e art. 13, comma 9 primo periodo, DPR 62/2013; precedente art. 3, comma 5, lett. e), i) e q)

<sup>37</sup> Art. 55-septies, comma 4 del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i. richiamato dall'art. 36, comma 9, punto A, lett. a) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>38</sup> Art. 36, comma 9, punto A, lett. e) CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

## **Art. 12**

### **Licenziamento senza preavviso**

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

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia<sup>39</sup>.  
Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dirigente in servizio. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera<sup>40</sup>;
- c) 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<sup>41</sup>;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro<sup>42</sup>;
- e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina del successivo art. 18, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 19 comma 1;
- f) condanna, anche non passata in giudicato:

1. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97 "*Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*";<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. a), del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>40</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. d), del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>41</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. e), del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>42</sup> Art.55-quater, comma 1, lett. f) del D. lgs. 165/2001 e s.m.e.i.

<sup>43</sup> Elenco delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001 "*Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*":

- art. 314 primo comma codice penale 'Peculato';
- art. 317 c.p. 'Concussione';
- art. 318 c.p. 'Corruzione per l'esercizio della funzione';
- art. 319 c.p. 'Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio';
- art. 319 ter c.p. 'Corruzione in atti giudiziari';
- art. 319 quater, primo comma, c.p. 'Induzione indebita a dare o promettere utilità';
- art. 320 c.p. 'Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio'.

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione comunque denominata del rapporto di lavoro;

3. per gravi delitti commessi in servizio;

4. per i delitti indicati dagli artt.7, comma 1, e 8, comma 1, del Decreto legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art.1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n.190*"<sup>44</sup>;

---

<sup>44</sup> Elenco delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1 del D. lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*":

A) riferimento lettera a) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1

- associazione di tipo mafioso (rif. art. 416-bis, codice penale);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del DPR n. 309/1990; delitto di cui all'art. 73 del citato DPR concernente la produzione o il traffico di dette sostanze; delitto concernente la fabbricazione, importazione, esportazione, vendita o cessione di dette sostanze nei casi in cui si inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno; porto, trasporto o detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti; favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati;

B) riferimento lettera b) dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 8, comma 1, per i delitti consumati o tentati previsti dall'art. 51, commi 3 bis e 3 quater, del codice di procedura penale:

- associazione a delinquere finalizzata a favorire l'immigrazione clandestina allo scopo di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero all'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento (rif. art. 12, comma 3 D. Lgs. n. 286/1998 - T.U. Immigrazione);
- associazione a delinquere finalizzata a contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni o a introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (rif. artt. 473 e 474 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente o acquisto e alienazione di schiavi (rif. artt. 600, 601, 601 bis e 602 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla prostituzione minorile (rif. art. 600 bis c.p.), plagio (rif. art. 600 ter c.p.) e relative aggravanti (rif. artt.600 quater, 600 quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (rif. art. 600 quinquies c.p.), quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto (rif. art. 609 bis c.p.), atti sessuali con minorenni (rif. art.609 quater c.p.), corruzione di minorenni (rif. art. 609 quinquies c.p.), violenza sessuale di gruppo (rif. art.609 octies c.p.), e adescamento di minorenni (rif. art. 609 undecies c.p.);
- prelevamento a scopo di lucro e/o commercio di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 3);
- prelevamento senza scopo di lucro di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 4);
- associazione a delinquere finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione (rif. art. 630 c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (rif. art. 416 ter c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (rif. art. 291 quater DPR n. 43 /1973).
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (rif. art. 452 quaterdecies c.p. e art. 260 d. lgs. n. 152/2006 T.U. ambiente)
- delitti consumati o tentati con finalità di terrorismo (rif. art. 51, comma 3 quater codice procedura penale)

C) riferimento lettera c) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1 per altri delitti contro la Pubblica Amministrazione:

- art. 316 c.p. 'Peculato mediante profitto dell'errore altrui';
- art. 316 bis 'Malversazione a danno dello Stato';



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

### **Art. 13** **Licenziamento con procedimento accelerato**

1. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento senza preavviso, di cui al precedente art. 12 lettera a), sono accertate in flagranza, si applicano le seguenti norme procedurali.

2. In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze è prevista l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti<sup>45</sup>, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato<sup>46</sup>.

3. Nei confronti dei dirigenti di seconda fascia la sospensione è disposta, nell'ambito della rispettiva competenza, dal Direttore/Responsabile della Struttura Centrale o Regionale o di Coordinamento Metropolitano o territoriale presso cui il dirigente presta servizio o - ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari

- 
- art. 316 ter 'Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato';
  - art. 321 'Pene per il corruttore';
  - art. 322 'Istigazione alla corruzione'';
  - art. 322 bis 'Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri';
  - art. 323 'Abuso di ufficio';
  - art. 325 'Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio';
  - art.326 'Rilevazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio';
  - art. 331, comma 2, 'Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità';
  - art. 334 'Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa';
  - art. 346 bis 'Traffico di influenze illecite;

D) riferimento lettera d) dell'art. 7, comma 1

- condanne alla pena di reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla precedente lettera c)

E) riferimento lettera e) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lettera b)

- condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo

F) riferimento lettera f) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lett. c), delitti relativi a:

- assistenza agli associati (art. 418 c.p.);
- trasferimento fraudolento e possesso ingiustificato di valori (art. 12 quinquies L. n. 356/1992)

<sup>45</sup> Art. 38, comma 7 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>46</sup> Art.55-quater, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

(di seguito UPD) - con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti responsabili di struttura ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile<sup>47</sup>.

4. Nei confronti dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale e dei dirigenti titolari di Uffici Centrali o di Uffici di Supporto agli Organi, la sospensione dal servizio è disposta dal Direttore generale che procede ad instaurare e definire il procedimento disciplinare con le modalità procedurali e nei termini previsti dai successivi commi 5 e 6.

Gli atti e i provvedimenti del Direttore generale sono predisposti con il supporto tecnico dell'UPD fatta eccezione per il caso di procedimento disciplinare a carico del dirigente responsabile del predetto Ufficio.

5. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare il responsabile di struttura di cui al comma 3 trasmette gli atti all'UPD che avvia immediatamente il procedimento, formulando la contestazione per iscritto dell'addebito e la contestuale convocazione per l'audizione disciplinare.

Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. Il Direttore generale o L'UPD - rispettivamente nei casi di cui al comma 4 e al primo periodo del presente comma - concludono il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito.

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art.55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. e i., fissato in centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.<sup>48</sup>

6. Nei casi di cui al comma 2, deve essere presentata denuncia al Pubblico Ministero dal Direttore/Responsabile della Struttura Centrale o Regionale o di Coordinamento Metropolitano o territoriale presso cui il dirigente presta servizio, entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. Nei confronti dei dirigenti con incarico di livello generale e dei dirigenti titolari di Uffici centrali o di Uffici di supporto agli Organi, la denuncia è presentata, nel medesimo termine, dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD<sup>49</sup>.

7. Nei casi di cui al comma 2 la segnalazione alla Procura della Corte dei Conti deve essere presentata, entro il termine di venti giorni, dal Direttore Regionale a seguito di specifica comunicazione da parte del Responsabile della struttura presso cui presta

---

<sup>47</sup> Art.55-quater, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>48</sup> Art.55-quater, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>49</sup> Art.55-quater, comma 3-quater, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

servizio il dirigente. Nel caso in cui l'UPD venga a conoscenza per primo del potenziale danno erariale la segnalazione sarà effettuata a cura dello stesso Ufficio.

L'UPD procede altresì per i dirigenti di seconda fascia in forza presso la Direzione generale.

Nei confronti di dirigenti con incarico di livello generale e dei dirigenti titolari di Uffici centrali o di Uffici di supporto agli Organi provvede il Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD<sup>50</sup>.

8. Nei casi di cui al comma 2, per i Direttori di struttura centrale o territoriale che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento con preavviso e di esse è data notizia all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati secondo le competenze indicate nel precedente comma 6<sup>51</sup>.

## **Art. 14**

### **False attestazioni o certificazioni**

1. Nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio ovvero nei casi di certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia prodotta a giustificazione dell'assenza dal servizio, il dirigente, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'Istituto<sup>52</sup>.

## **Art. 15**

### **Ulteriori disposizioni**

1. Le violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non espressamente previste negli articoli da 5 a 12 sono comunque sanzionate secondo il principio di proporzionalità e gradualità e i criteri di cui all'art. 4, comma 3, del presente Regolamento, facendosi riferimento:
  - per l'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 3;
  - per il tipo e la misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 4 a 12<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> Art. 55-quater, comma 3-quater, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>51</sup> Art. 55-quater, comma 3-quinquies, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>52</sup> Art.55-quinquies, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001 e s. ml. e i.

<sup>53</sup> Art. 36, comma 10, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

2. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata ai casi di dolo o colpa grave, in conformità dei principi generali.<sup>54</sup>

## **Capo II** **Procedimenti disciplinari**

### **Art. 16** **Procedure disciplinari - termini e modalità**

1. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e.i.
2. I procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti di seconda fascia vengono instaurati e definiti dal dirigente responsabile dell'UPD, salvi i casi di cui ai successivi commi 3 e 4.
3. I procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale e dei dirigenti titolari di Uffici Centrali o di Uffici di Supporto agli Organi vengono instaurati e definiti dal Direttore Generale con le modalità previste dal citato art. 55-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.e.i. avvalendosi del supporto tecnico dell'UPD, fatta eccezione nel caso di procedimento disciplinare a carico del dirigente responsabile del predetto Ufficio.
4. Qualora siano segnalate nei confronti dei dirigenti di seconda fascia le infrazioni di cui agli articoli 6 e 7, lett. a) e all'art. 11, comma 1, lett. d) ed e) del presente Regolamento, l'UPD - instaurato il procedimento disciplinare e completata l'istruttoria - trasmette gli atti al Direttore generale per l'adozione della determinazione conclusiva di competenza di quest'ultimo<sup>55</sup>.
5. I fatti ritenuti di rilevanza disciplinare commessi dai dirigenti di seconda fascia devono essere segnalati dal Direttore/Responsabile della Struttura centrale o regionale o di Coordinamento Metropolitano cui il dirigente appartiene, immediatamente e comunque entro dieci giorni, all'UPD.
6. L'UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena e compiuta 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. La contestazione di addebito deve essere specifica e tempestiva nei termini previsti dalla legge e deve contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire l'esercizio del

---

<sup>54</sup> Art.55-sexies, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>55</sup> Art.55, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

diritto di difesa<sup>56</sup>.

7. Il dirigente destinatario della contestazione può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In sede dibattimentale non è ammessa la presenza del solo procuratore o del solo rappresentante dell'associazione sindacale in sostituzione del dirigente destinatario della contestazione.

In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Salvo quanto previsto dall'art. 54-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i. in merito alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento direttamente o attraverso persona da lui delegata.

8. Il Direttore generale e l'UPD, nei casi di rispettiva competenza, concludono il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

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

10. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente è effettuata tramite posta elettronica certificata – nel caso in cui il dirigente disponga di propria casella di posta - o tramite consegna a mano o tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito possono avvenire tramite posta elettronica personale e/ o aziendale o altri strumenti informatici di comunicazione o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dirigente o dal suo procuratore.

11. Nel corso dell'istruttoria il Direttore generale, nei casi di sua competenza, e l'UPD possono 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.

12. In caso di trasferimento a qualunque titolo del dirigente, anche di livello generale, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente 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 dirigente, la stessa amministrazione

---

<sup>56</sup> Art. 35, comma 5, CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è stato trasferito; 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 dirigente<sup>57</sup>.

13. 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 tali casi le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro<sup>58</sup>.

14. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente articolo nonché dall'art. 13 del presente Regolamento - fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile - non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti del procedimento e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e purché le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino comunque compatibili con il principio di tempestività, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto.

I termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento sono da considerarsi perentori, fatto salvo quanto previsto dal precedente articolo 13 in merito al procedimento accelerato.<sup>59</sup>

## **Art. 17**

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

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 13, comma 2 del presente Regolamento<sup>60</sup>, il Direttore generale o l'UPD, nei casi di rispettiva competenza, qualora ritengano necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente - in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al medesimo - possono 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.

Il predetto provvedimento di sospensione è adottato dal Dirigente responsabile dell'UPD nei confronti dei dirigenti di seconda fascia che prestano servizio presso le strutture territoriali e presso la Direzione generale; nei confronti dei dirigenti con incarico di livello generale e dei dirigenti titolari di Uffici centrali o di Uffici di supporto agli Organi, la sospensione è adottata dal Direttore generale, con il supporto tecnico dell'UPD.

---

<sup>57</sup> Art.55-bis, comma 8, D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>58</sup> Art.55-bis, comma 9, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>59</sup> Art.55-bis, comma 9-ter, del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>60</sup> Art. 55-quater, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. e

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata ai giorni di sospensione effettivamente irrogati a titolo di sanzione all'esito del procedimento disciplinare.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **Art. 18**

### **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 privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Istituto non proceda direttamente ai sensi degli artt. 11, 12 e dell'art. 19 del presente Regolamento<sup>61</sup>.

Il provvedimento di sospensione previsto dal presente comma è adottato dal Direttore/Responsabile della Struttura Centrale o Regionale o di Coordinamento Metropolitano o territoriale presso cui presta servizio il dirigente. Nei confronti dei dirigenti con incarico di livello generale e dei dirigenti titolari di Uffici centrali o di Uffici di supporto agli Organi, la sospensione è adottata dal Direttore generale con il supporto tecnico dell'UPD.

2. Il dirigente 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 o questa sia comunque cessata, salvo che l'Istituto non proceda direttamente ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi indicati nell'art. 12, lett. f), punto 4 del presente Regolamento<sup>62</sup>. È fatta salva l'applicazione dell'art. 12 del presente Regolamento qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento<sup>63</sup>.
4. Salva l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio ai sensi dell'art. 3 comma 1 della L. n. 97/2001, il dirigente rinviato a giudizio per uno dei delitti indicati all'art. 12, lett. f), punto 1 del presente Regolamento<sup>64</sup> è trasferito ad ufficio o a sede di lavoro diverse da quelle in cui prestava servizio al momento del fatto<sup>65</sup>.
5. Per i medesimi delitti indicati all'art. 12, lett. f), punto 1, del presente Regolamento<sup>66</sup>, qualora intervenga condanna, anche non definitiva - ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena - il dirigente è sospeso cautelatamente dal

---

<sup>61</sup> Art. 55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>62</sup> Artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. 235/2012

<sup>63</sup> Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i e art. 39 del CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>64</sup> Art.3, comma 1 della L. 97/2001

<sup>65</sup> Art.3, comma 1 della L. 97/ 2001

<sup>66</sup> Art.3, comma 1 della L. 97/2001

servizio<sup>67</sup>. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 12 del presente Regolamento qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento<sup>68</sup>.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dal successivo art. 19, comma 2 secondo e terzo periodo in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Ove l'Istituto intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente Regolamento, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione cautelare 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, la sospensione cautelare è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali - in presenza di reati che comportano l'applicazione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 12 del presente Regolamento - l'Istituto ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla propria credibilità a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli presso i cittadini e/o comunque per ragioni di opportunità ed operatività dell'Istituto stesso.

In tali casi, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

8. Qualora il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento<sup>69</sup>, la sospensione cautelare può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli artt. 6, 7, 8, 9, 11 e 12 del presente Regolamento<sup>70</sup>.
9. I provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio previsti dai precedenti commi 2, 3, 5, 7 e 8 e la revoca/proroga degli stessi sono adottati dal Direttore generale o dall'UPD, nei casi di rispettiva competenza.
10. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti l'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo<sup>71</sup>.
11. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", il Direttore generale, nei casi di sua competenza, o l'UPD procedono alla revoca della sospensione cautelare; 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. 19,

---

<sup>67</sup> Art.4, comma 1, della L. 97/2001

<sup>68</sup> Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>69</sup> Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>70</sup> Art. 38, comma 6 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>71</sup> Art. 38, comma 7 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018



comma 3 <sup>72</sup>, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

12. 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. Sono esclusi dal conguaglio i periodi di sospensione obbligatoria di cui al comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.<sup>73</sup>
13. Nei casi previsti ai precedenti commi 11 e 12, al dirigente spetta la retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, correlata all'incarico precedentemente ricoperto e l'incentivo alla mobilità territoriale se in godimento all'atto della sospensione. Non spettano la retribuzione di risultato e, in caso di dirigente di seconda fascia, l'incentivo speciale ex art. 18 L. 88/89.
14. Nel periodo di sospensione cautelare dal servizio il dirigente non matura ferie.
15. Quando, in ragione della definizione del procedimento penale, il procedimento disciplinare venga riassunto e si concluda con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, la sanzione espulsiva produce i suoi effetti sin dalla data di adozione della sospensione cautelare dal servizio, ancorché sia intervenuta nel frattempo riammissione in servizio per decorrenza del quinquennio di cui al precedente comma 7.  
Resta fermo il periodo di prestazione di fatto resa dal dirigente a seguito della riammissione in servizio e fino all'irrogazione del licenziamento.
16. Resta fermo quanto previsto dall'art. 13 del presente Regolamento<sup>74</sup>.

## **Art. 19**

### **Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e 55-quater del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale<sup>75</sup>.

2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, il Direttore generale o l'UPD - nelle fattispecie di rispettiva competenza - nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere

---

<sup>72</sup> Art. 39, comma 2 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>73</sup> Art. 38, comma 9 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>74</sup> Art.55-quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>75</sup> Art.55-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 6, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Istituto 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 dirigente<sup>76</sup>.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso<sup>77</sup>, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", il Direttore generale o l'UPD - nelle fattispecie di rispettiva competenza e nel rispetto delle previsioni di cui al successivo comma 7 del presente articolo<sup>78</sup> - riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni di cui all'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale in merito all'efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso - oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione - al dirigente 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 al successivo comma 7 del presente articolo.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso 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 dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso, il Direttore generale o l'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, d'ufficio o ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprono il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art.12 del presente Regolamento e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento disciplinare sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione,<sup>79</sup> il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Istituto, 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 in cui l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

6. Se il procedimento disciplinare si sia concluso con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il Direttore generale o l'UPD, nelle

---

<sup>76</sup> Art.55-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i. e art. 39, comma 2 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

<sup>77</sup> Art.55-ter del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>78</sup> Art.55-ter, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

<sup>79</sup> Art. 39, comma 3 CCNL Funzioni centrali 2016-2018.

fattispecie di rispettiva competenza, riaprono il procedimento per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento mentre ne è stata applicata una diversa<sup>80</sup>.

7. Nei casi previsti dai precedenti commi 2, 3, 4, 5 e 6 del presente articolo il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto - mediante rinnovo della contestazione dell'addebito - entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza da parte della cancelleria del giudice all'Istituto ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dal precedente art. 16, con integrale, nuova decorrenza del termine di 120 giorni per la conclusione dello stesso, da calcolarsi dalla data del provvedimento di riattivazione. Ai fini delle determinazioni conclusive, il Direttore generale o l'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto applica le disposizioni in merito all'efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare di cui all'art. 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale<sup>81</sup>.
8. Dalla data di riammissione di cui al comma 5, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale.<sup>82</sup> E' esclusa la corresponsione della retribuzione di risultato. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.
9. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 5, 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.
10. Il procedimento disciplinare è ripreso e concluso, nel rispetto dei predetti termini, anche nel caso in cui intervenga sentenza penale di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato.

## **Art. 20 Competenze specifiche**

1. Ferme restando le competenze del Direttore generale e dell'UPD riferite all'adozione dei provvedimenti di natura disciplinare e cautelare previste dal presente Regolamento, sono di competenza:

-del Direttore generale in caso di dirigenti con incarico di livello generale e di dirigenti titolari di Uffici centrali o di Uffici di supporto agli Organi;

---

<sup>80</sup> Art.55-ter, comma 3, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>81</sup> Art.55-ter, comma 4, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>82</sup> Art. 39, comma 4 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

-del Direttore centrale risorse umane in caso di dirigenti di seconda fascia della Direzione generale;

- dei Direttori regionali o di Coordinamento Metropolitano in caso di dirigenti di seconda fascia in forza alle rispettive strutture territoriali:

I. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei dirigenti sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di sentenze/ordinanze/decreti del Giudice del Lavoro che hanno disposto l'annullamento della sospensione – intesa sia come sanzione che come misura cautelare – o della sanzione espulsiva con conseguente riammissione / ripristino del rapporto di lavoro;

II. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei dirigenti sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di transazioni giudiziali o sentenze/ordinanze/decreti di rideterminazione della sanzione del Giudice del Lavoro;

III. i provvedimenti di riammissione in servizio in caso di revoca della sospensione cautelare facoltativa o della sospensione cautelare obbligatoria per cessazione/revoca/annullamento del provvedimento restrittivo della libertà personale/interdittivo da parte dell'autorità giudiziaria, con eventuale assegnazione del dirigente ad altra struttura.

2. Sono adottati dal Direttore generale o dal dirigente responsabile dell'UPD, secondo le rispettive competenze, i provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso nell'ipotesi prevista dall'art. 55-octies, comma 1, lett. d) del D.lgs. 165/2001 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 3, D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, nei casi di rifiuto ingiustificato e reiterato per due volte da parte del dipendente di sottoporsi alla visita medica per la verifica dell'idoneità psicofisica al servizio.

3. Sono adottati dal Direttore generale o dal dirigente responsabile dell'UPD, secondo le rispettive competenze, i provvedimenti di esecuzione di pronunce giurisdizionali che, in accoglimento di gravame dell'Istituto, abbiano annullato precedenti decisioni dichiarative dell'illegittimità della sanzione espulsiva.

## **Art. 21**

### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

- 1.L'Istituto o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro di cui all'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.lgs. 165/2001 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.
- 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'Istituto 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 la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi del passaggio diretto ad Amministrazioni diverse di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **Art. 22**

### **Determinazione concordata della sanzione**

1. Il Direttore generale o L'UPD, nelle fattispecie di rispettiva competenza, ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al 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. Il Direttore generale o L'UPD o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa<sup>83</sup>. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 16 del presente Regolamento. La proposta del Direttore generale o dell'UPD o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui al precitato art. 16, comma 10.
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 precedente 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

---

<sup>83</sup> Art.55-bis, comma 2, del D. lgs. 165/2001 e s.m. e i. art. 40 CCNL Personale Area Funzioni Centrali, triennio 2016 – 2018

modalità di cui al precedente comma 3<sup>84</sup>. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 16 del presente Regolamento<sup>85</sup>.

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, il Direttore generale o l'UPD competente convocano 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 dal Direttore generale o dal Dirigente responsabile dell'UPD e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dal Direttore generale o dall'UPD nelle fattispecie di rispettiva competenza.
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. 16 del presente Regolamento<sup>86</sup>.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

## **Art. 23**

### **Assenze dal servizio**

1. Le assenze dal servizio effettuate dal dirigente per prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia nonché per l'audizione presso l'Autorità disciplinare competente possono essere imputate a titolo di permesso retribuito, debitamente documentato, di cui all'art. 18, comma 1, lett. c) del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, Triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 oppure, a discrezione del dirigente o qualora questi abbia già fruito dei tre giorni di permesso previsti dalla predetta normativa, a titolo di ferie.
2. In caso di archiviazione del procedimento il dirigente ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute per gli accessi di cui al comma precedente, entro i limiti previsti dalle vigenti disposizioni.

## **Art. 24**

### **Impugnazione delle sanzioni disciplinari**

---

<sup>84</sup> Art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>85</sup> Art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

<sup>86</sup> Art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

1. Fatta salva l'adesione alle procedure di determinazione concordata della sanzione di cui all'art. 22, resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art.63 del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. e i.

### **Titolo III Disposizioni finali**

#### **Art. 25**

#### **Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari in corso**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data del 22 giugno 2017, giorno di entrata in vigore del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, sono definiti secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

#### **Art. 26**

#### **Entrata in vigore e Pubblicità**

1. Il presente Regolamento di disciplina entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale e sul sito Intranet dell'Istituto.
2. Il Regolamento è successivamente inviato per posta elettronica a tutti i dirigenti in servizio a cura dell'Ufficio Procedimenti disciplinari e della Responsabilità amministrativa.
3. In caso di dirigenti assenti dal servizio a qualunque titolo, la trasmissione del presente Regolamento di disciplina avviene, a cura delle Strutture di appartenenza, tramite raccomandata a/r o invio all'indirizzo di posta elettronica certificata comunicato precedentemente dall'interessato.
4. La suddetta pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro.