

INPS
GESTIONE COMMISSARIALE
(D.I. 3 ottobre 2014)

INPS - UFE OO.CC. - Pervenuto il 13 NOV. 2014

DETERMINAZIONE n. 11 del 13 NOV. 2014

Oggetto: modifiche all'art 1, comma 1, del Regolamento di disciplina dei dipendenti delle Aree A, B e C, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n.228 del 26.11.2009, modificato con determinazione presidenziale n.33 del 25.6.2010; modifiche all'art.1, comma 1, del Regolamento di disciplina per il personale delle Aree dei professionisti e medica adottato con determinazione presidenziale n.28 del 25.1.2011; modifiche all'art.1, comma 4, del Regolamento di disciplina del personale dell'Istituto con qualifica di dirigente adottato con determinazione presidenziale n.27 del 25.1.2011.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Visto il Decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 e successive modificazioni;

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

Visto l'art. 7, comma 8, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Visti l'art. 21, comma 1 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214 ed i successivi decreti interministeriali di attuazione del 28 marzo 2013, del 5 luglio 2013 e del 2 ottobre 2013;

Vista la direttiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 dicembre 2011;

Visto il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il 3 ottobre 2014, con il quale il Prof. Tiziano Treu è stato nominato, con i poteri attribuiti al Presidente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Commissario straordinario dell'Istituto, fino alla nomina del nuovo Presidente e, comunque fino al 30 giugno 2015;

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", già portato a conoscenza di tutto il personale con messaggio del Direttore Generale n.9877 del 18.6.2013 e pubblicato sul sito internet dell'Istituto;

Vista la determinazione commissariale n.181 del 7 agosto 2014, con la quale, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art 54, 5° comma, del citato D.Lgs 165 /2001, è stato adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale", diramato con messaggio del Direttore Generale n.6615 del 25.8.2014 e pubblicato sul sito istituzionale dell'INPS;

Visto il paragrafo 5.1 del piano triennale dell'Istituto di prevenzione della corruzione 2014-2016 ,adottato con determinazione commissariale n.21 del 6 marzo 2014, nella parte in cui dispone che: "l'Istituto provvederà ad aggiornare i vigenti Regolamenti di disciplina allegando agli stessi il nuovo codice di comportamento";

Ravvisata, pertanto, l'esigenza di dare attuazione al citato piano triennale di prevenzione della corruzione modificando, conseguentemente, i vigenti Regolamenti di disciplina del personale dell'Istituto, con l'inserimento dell'espresso riferimento all'obbligo del suddetto personale, di adeguare la propria condotta alle norme previste dal "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale" adottato con determinazione n.181 del 7 agosto 2014;

Ravvisata, altresì, l'esigenza di sostituire all'art.1 dei citati Regolamenti di disciplina, il riferimento al previgente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con il riferimento alle norme del " Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" emanato con D.P.R. 16 aprile 2013 n.62;

Vista la relazione predisposta sull'argomento dalla Direzione Generale,

Informate in proposito le Organizzazioni Sindacali Nazionali;

Su proposta del Direttore generale,

DETERMINA

L'art.1, comma 1, del Regolamento di disciplina dei dipendenti delle Aree A, B e C, adottato con determinazione commissariale n.228 del 26.11.2009, modificato con determinazione presidenziale n.33 del 25.6.2010 è così modificato:

"Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì la propria condotta alle norme contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 e alle norme del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n. 181 del 7 agosto 2014, che vengono allegati al presente Regolamento (all.1 e 2)".

L'art.1, comma 1, del Regolamento di disciplina per il personale delle Aree dei professionisti e medica, adottato con determinazione presidenziale n.28 del 25.1.2011 è così modificato:

**"Il dipendente appartenente all'Area dei professionisti e all'Area medica conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-
nendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì la propria condotta alle norme contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 e alle norme del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n. 181 del 7 agosto 2014, che vengono allegati al presente Regolamento (all.1 e 2)".**

L'art.1, comma 4, del Regolamento di disciplina del personale dell'Istituto con qualifica di dirigente adottato con determinazione presidenziale n.27 del 25.1.2011 è così modificato:

"I dirigenti si conformano al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 e al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n. 181 del 7 agosto 2014, che vengono allegati al presente Regolamento (all.1 e 2)".

I Regolamenti di disciplina, come sopra modificati, sono allegati alla presente determinazione e ne costituiscono parte integrante.

Ufficio di Segreteria
degli Organi Collegiali
Per copie conforme all'originale
che si invia per l'esecuzione
Al D.C. RISORSE UMANE
D.C. ORGANIZZAZIONE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Prof. Tiziano Treu



REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL PERSONALE DELLE AREE DEI PROFESSIONISTI E MEDICA

Art. 1 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente appartenente all'Area dei professionisti e all'Area medica conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'Interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì la propria condotta alle norme contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 e alle norme del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale adottato con determinazione del Commissario Straordinario n.181 del 7 agosto 2014, che vengono allegati al presente Regolamento (all.1 e 2).
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo di comparto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme regolamentari ai sensi dell'art. 24 della L. 7 agosto 1990 n. 241;
 - c) non utilizzare, a fini personali, le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso, dettate dalla Legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Istituto, nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, in tema di autocertificazione;

- e) rispettare le formalità previste per la rilevazione delle presenze, assicurare, nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzare il proprio tempo di lavoro e i propri impegni di lavoro, anche esterni, correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura e alle responsabilità connesse all'incarico professionale in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale e nel rispetto delle disposizioni contrattuali anche in materia di orario di lavoro;
- f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi, nello svolgimento dell'attività, agli indirizzi del competente coordinatore della specifica branca professionale al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio, per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale, e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi;
- q) utilizzare cartellino identificativo o targhe da apporre presso la postazione di lavoro al fine di rendere conoscibile il proprio nominativo, nelle attività a contatto con il pubblico e nel rispetto delle direttive impartite al riguardo dall'Amministrazione.

Art. 2

Codice disciplinare

1. Le violazioni, da parte del personale appartenente all'Area dei professionisti e all'Area medica, degli obblighi disciplinati dall'art. 1 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare di cui ai successivi articoli:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni per l'ipotesi trasgressiva prevista dall'art. 55 bis comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001, riprodotta nel successivo comma 7 lettera a) del presente Regolamento;
 - f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi per l'ipotesi trasgressiva prevista dall'art. 55 sexies comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, riprodotta nel successivo comma 8 lettera a) del presente Regolamento;

- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi per l'ipotesi trasgressiva prevista dall'art. 55 sexies comma 3, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e riprodotta nel successivo comma 9 lettera a) del presente Regolamento;
 - h) licenziamento con preavviso;
 - i) licenziamento senza preavviso.
2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni introdotte dal Decreto legislativo n. 150/2009 il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati in riferimento ai seguenti criteri generali:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
3. La recidiva, nelle infrazioni previste ai successivi commi 5, 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità fra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
4. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni o 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.

5. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi 2 e 3 per le seguenti infrazioni:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, e/o dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia, ove non ricorrano le più gravi fattispecie considerate nell'art. 55 quater comma 1 lettera a) D.Lgs. n. 165/2001, riprodotte nel successivo comma 11 lettera a) del presente Regolamento;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, salvo quanto previsto dall'art. 55 sexies, comma 2 D.lgs n. 165/2001, riprodotto nell'art. 4 comma 2 del presente Regolamento;
 - g) altre violazioni degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

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

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 2, per :
- a) recidiva nelle mancanze previste dai comma 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 5;
 - c) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
 - d) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - e) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
 - f) alterchi con ricorso a vie di fatto, negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - h) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
 - i) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale, o di persecuzione psicologica nei confronti di altri dipendenti;
 - j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, fatta salva la previsione dell'art. 55 sexies comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprodotta nel successivo art. 4 comma 1 del presente Regolamento.
7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica per :
- a) l'ipotesi in cui il lavoratore dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la

collaborazione richiesta dall'Autorità disciplinare procedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, come previsto dall' art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi si applica per :

a) violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, da cui sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno, come previsto dall'art. 55 sexies comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

9. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi si applica per:

a) inosservanza delle disposizioni impartite dall'Amministrazione in materia di procedure disciplinari in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009, che abbia determinato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all' omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare ovvero a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte di oggettiva e palese rilevanza disciplinare, come previsto dall'art. 55 sexies comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001. L'applicazione della predetta sanzione è in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento. Per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, comporta altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Nella sospensione dal servizio prevista dai commi 7, 8 e 9 il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso l'indennità di cui al successivo art. 7, comma 8, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

10. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso - per i cui termini si applicano le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro- si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 6, 7, 8 e 9 anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11 lettera c) del presente Regolamento;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
 - c) rifiuto espresso del trasferimento disposto dall'Istituto per motivate esigenze di servizio;
 - d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
 - e) insufficiente rendimento, valutato dall'amministrazione di appartenenza secondo le disposizioni legislative e contrattuali, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dal codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del presente Regolamento;
 - f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;

11. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni degli obblighi di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- 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 attesti falsamente uno stato di malattia;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera;
- 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;
- d) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;
 - 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;
 - 3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001;
 - 4) per gravi delitti commessi in servizio.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 5 a 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili agli obblighi del dipendente previsti all'art. 1 e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

14. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il lavoratore dalle eventuali altre fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e

contabile, nelle quali sia incorso, che restano ferme, ai sensi dell'art. 55 comma 2 primo periodo del D.Lgs. n. 165/2001.

15. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 3 Procedure disciplinari

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4.
2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente appartenente all'Area dei professionisti e all'Area medica lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, al Dirigente dell'Area Responsabilità disciplinare dandone contestuale comunicazione all'interessato.
4. Il Dirigente l'Area della Responsabilità disciplinare contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 5 del presente Regolamento. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale la precitata Area 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. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
5. I provvedimenti sanzionatori a carico dei Coordinatori Regionali e dei Coordinatori Generali sono adottati, rispettivamente, dai competenti Direttori Regionali e dal Direttore Generale.
6. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mani. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mani, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Al dipendente o a persona da lui delegata è consentito l'accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.
7. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o il Dirigente l'Area della Responsabilità disciplinare 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.

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

Art. 4

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

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità

fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia, 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'Amministrazione.

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

Art. 5

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 3, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 3, comma 1, secondo periodo, l'Area competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 3. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.
5. In caso di assoluzione o di proscioglimento ai sensi dell'art. 653 comma 1 c.p.p., ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione o proscioglimento, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
6. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 2 comma 10 lettera f) e comma 11 lettera d) del presente Regolamento, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
7. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 5 è reinquadrato nell'area, nel livello o nella fascia in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art 6

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il Direttore Centrale Risorse Umane, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazioni disciplinari punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude 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.
4. Quando il procedimento disciplinare si conclude, invece, con il licenziamento, la sanzione espulsiva produce i suoi effetti fin dalla data di adozione della sospensione cautelare.

Art. 7

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il professionista che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, con provvedimento del dirigente dell'Unità di appartenenza.
2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il professionista può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 2, commi 10 e 11.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso, dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna, anche non definitiva, ancorché sia concessa la

sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97/2001.

6. I provvedimenti di cui ai commi 2, 3, 4, 5, sono assunti dal Direttore Centrale Risorse Umane.
7. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dal precedente art. 5.
8. Al dipendente sospeso dal servizio, ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare del livello o della fascia funzionale di appartenenza, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
9. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula 'il fatto non sussiste', 'non costituisce illecito penale' o 'l'imputato non lo ha commesso', la sospensione è revocata con provvedimento del Direttore Centrale Risorse Umane e quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 5 comma 5, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
10. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al professionista precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
11. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio, salvo che per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 2, comma 11 e salvo il caso in cui l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti

motivi, la sospensione dai servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

12. Quando, in ragione della definizione del procedimento penale, il procedimento disciplinare venga riassunto e si concluda con l'infrazione della sanzione del licenziamento, la sanzione espulsiva produce i suoi effetti fin dalla data di adozione della sospensione cautelare dal servizio, ancorché sia nel frattempo intervenuta la riammissione in servizio per decorrenza del quinquennio di cui al comma 11.

Art. 8

Assenze dal servizio

1. Le assenze dal servizio effettuate dal dipendente professionista per prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia, nonché per l'audizione davanti al Dirigente, possono essere imputate a titolo di permesso retribuito, debitamente documentato, di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL di comparto stipulato il 6.7.1995, oppure a titolo di ferie, a discrezione del professionista o qualora questi abbia già usufruito dei tre giorni di permesso previsti dalla predetta normativa. Le stesse assenze effettuate dal personale dell'Area medica per prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia, nonché per l'audizione davanti ai Dirigente, possono essere imputate a titolo di permesso retribuito, debitamente documentato, di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL di comparto stipulato il 6.7.1995 con le modalità previste all'art. 71, comma quarto, della legge n. 133/2008, oppure, a titolo di ferie o di permesso a recupero, orario o giornaliero, a discrezione del dipendente dell'Area medica o qualora questi abbia già usufruito delle 18 ore di permesso previste dalla predetta normativa.
3. In caso di proscioglimento il dipendente professionista o dell'Area medica 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. 9
Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 63 del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.

Art. 10
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data del 15 novembre 2009 vanno portati a termine secondo le procedure vigenti, alla data del loro inizio.
2. Il presente Regolamento di disciplina viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto.
3. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009, modificativo e integrativo del D.Lgs. n. 165/2001, si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.