

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

**DETERMINAZIONE n. 11 del 13 NOV. 2014**  
INPS - UFE OO.CC. - Pervenuto il 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'esposizione  
Al D.C. RISORSE UMANE  
D.C. ORGANIZZAZIONE

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**Prof. Tiziano Treu**



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

## **Art. 1**

### **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 amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente Regolamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile, di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al Codice di comportamento dei dipendenti 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).

## **Art. 2**

### **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 nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105

del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
  - a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
  - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
  - c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente;
  - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
  - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
  - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale,

assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

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

### **Art.3**

#### **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art.2, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 4, 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, secondo le previsioni del successivo art. 4;

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

2. 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 del 2001.

3. Il dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, della struttura regionale o centrale cui il dirigente appartiene, qualora abbia notizia di infrazioni commesse dal dirigente, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, punibili con la sanzione pecuniaria di cui al comma 1, lett. a), senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dirigente 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 dirigente aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dirigente 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, l'autorità disciplinare procedente conclude il procedimento, con l'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 dirigente, 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 dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.

4. Se la sanzione da applicare è più grave di quella prevista al comma 1, lett. a), il dirigente generale o titolare di incarico di cui al comma 3, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, al Dirigente l'Area Responsabilità disciplinare dandone contestuale comunicazione all'interessato.
5. Il dirigente, preposto a struttura regionale o centrale, se non ha qualifica di dirigente generale, o non sia titolare di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, trasmette gli atti, entro i termini di cui al comma 4, al Dirigente l'Area Responsabilità disciplinare dandone contestuale comunicazione all'interessato.
6. Il Dirigente l'Area della Responsabilità disciplinare, nei termini e con le modalità di cui al comma 3, contesta l'addebito al dirigente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce il procedimento e sottopone gli atti, per le determinazioni di competenza al Direttore Centrale Risorse umane, che conclude il procedimento. Qualora venga ipotizzata l'irrogazione di una sanzione più grave della pena pecuniaria, i termini di cui al comma 3 sono raddoppiati, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 4 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 dirigente generale di cui al comma 3. 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.**

**7. I provvedimenti sanzionatori a carico dei dirigenti generali o titolari di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 vengono adottati dal Direttore Generale con le modalità previste dall'art.55 - bis del D.Lgs. 165/2001.**

**8. Ogni comunicazione al dirigente responsabile, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente medesimo dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mani. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dirigente 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 dirigente 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.**

**9. Nel corso dell'istruttoria il Dirigente l'Area della Responsabilità disciplinare può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.**

**10. In caso di trasferimento del dirigente, 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.**

**11. In caso di dimissioni del dirigente, 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.**

**12. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla data loro applicazione.**

**13. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa**

la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

#### **Art.4**

#### **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza 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'Amministrazione o con 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 nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. 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 del comma 1 nei casi di:
  - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia (art. 55 quater, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 165/2001);

- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell' Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l' Ente o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente;
- h) violazione dell'obbligo, previsto dall'art.55-novies del D. Lgs. n. 165 del 2001, per il personale che svolge attività a contatto con il pubblico, di rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la propria postazione di lavoro.

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

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica al dirigente, 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, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti ( art.55- bis, comma 7, D Lgs. 165/2001).

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica per :

- a) mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del

procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs 165/2001);

- b) mancato controllo sull'osservanza, da parte dei dipendenti, delle disposizioni di cui all' art. 55 septies del D.Lgs. 165/2001 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 dell'ufficio, le condotte assenteistiche (art. 55 septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001).

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, 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 da codici di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 (art. 55 sexies, comma 1, D. Lgs. 165/2001).

8. 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 al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata

dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi, salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nel successivo comma 9, lett. a);

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

Nella sospensione dal servizio prevista dai precedenti commi 5, 6, 7 e 8 il dirigente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposto l'assegno di cui all'art.6, comma 8, del presente Regolamento.

9. 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'amministrazione (art.55-quater, comma 1, lett. b) D.Lgs. 165/2001);
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio (art.55 - quater, comma 1, lett. c) D.Lgs. 165/2001);
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio.

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

**a) le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett a), d) e) ,ed f) del D.Lgs.165/2001, relative a:**

- 1.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;**
- 2.falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;**
- 3. 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;**
- 4.condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.**

**b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 6, fatto salvo quanto previsto dall'art 7, comma 1;**

**c) condanna, anche non passata in giudicato, per:**

- 1.i delitti già indicati nell'art 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;**
- 2. gravi delitti commessi in servizio;**
- 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.**

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

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

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 1 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

## **Art.5**

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

- 1.L'Autorità disciplinare procedente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
- 2.Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
- 3.Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **Art. 6**

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

- 1.Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 4, comma 10, del presente Regolamento.
- 2.Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi

dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 7.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 4, comma 10, del presente Regolamento qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art 7 del presente Regolamento.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 4, comma 10, del presente Regolamento, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento.
5. Il provvedimento di cui al comma 1 è adottato dal dirigente generale, o titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, preposto a struttura regionale o centrale di appartenenza del dirigente. Se il dirigente, preposto a struttura regionale o centrale, non ha qualifica di dirigente generale o non sia titolare di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 il provvedimento di cui al comma 1 è adottato dal Direttore Centrale Risorse umane. I provvedimenti di cui ai commi 2, 3 e 4 sono adottati dal Direttore centrale Risorse Umane. Qualora la sospensione cautelare di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 inerisca ad un dirigente generale, il relativo provvedimento è adottato dal Direttore Generale.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dal successivo art. 7 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art.4, comma 10, 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 dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali,



in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.4, comma 10, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell' art.7, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.4, comma 10.

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

9. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 7 comma 3, secondo periodo, 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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## **Art.7**

### **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 dell'art. 55-ter del D. Lgs. n.165 del 2001. Il procedimento disciplinare è, pertanto, proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

2. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione pecuniaria, non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare. Per le infrazioni di maggiore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di una sanzione superiore, l'Area della Responsabilità disciplinare, 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 il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dirigente.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'Area della Responsabilità disciplinare, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, recepite nel comma 7 del presente articolo, riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite al precitato comma 7.
4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, 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 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.
5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 4, comma 10 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, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla

riammissione in servizio presso l'Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

6. Se il procedimento disciplinare si sia concluso 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 dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
7. Nei casi previsti dai commi 2, 3, 4, 5 e 6 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dirigente, 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 procedente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nel precedente articolo 3. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1 bis, del codice di procedura penale.
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 della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, in caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
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.

## **Art.8**

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

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **Art. 9**

### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al precedente art. 8, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
  - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
  - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
  - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
  - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
  - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente 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 che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

#### **Art. 10**

##### **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 3 del presente Regolamento. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui al precitato art. 3, comma 8.
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 modalità di cui al precedente comma 3. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 3 del presente Regolamento. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare competente e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all' art.3 del presente Regolamento.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

## **Art. 11**

### **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'Area della Responsabilità disciplinare, possono essere imputate a titolo di permesso retribuito, debitamente documentato, di cui all' art.25 del CCNL-Area VI, stipulato il 1° agosto 2006, 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 proscioglimento 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. 12**

### **Impugnazione delle sanzioni disciplinari**

1. Fatta salva l'adesione alle procedure di determinazione concordata della sanzione di cui all'art. 10, 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 del 2001.