



Decreto del Direttore generale nr. 115 del 10/08/2016

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott.ssa Maria Sargentini

Responsabile del procedimento: *dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Claudia Piazza*

Oggetto: *Adozione del Disciplinare inerente la responsabilità disciplinare del personale dirigente e nomina dei componenti dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari*

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
All. 1 - Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari - personale dirigente	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 134 del 30.07.2015, con il quale la sottoscritta è stata nominata Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Richiamato il DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del dlgs n. 165/2001" e il dlgs n. 116/2016 "Modifiche all'art. 55-quater del dlgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. S) della L. 124/2015, in materia di licenziamento disciplinare";

Ritenuto di dover adottare, ai sensi della normativa di cui sopra, un nuovo Disciplinare in materia di procedimenti disciplinari per il personale dirigente (all. A), che va a sostituire il precedente di cui al decreto del Direttore Generale n. 83/2012;

Ritenuto opportuno che l'Ufficio per i procedimenti disciplinari sia così formato:

Presidente

Titolare: dott.ssa Paola Querci – Direttore Amministrativo

Supplente: dott. Andrea Rossi – Responsabile del Settore Bilancio e contabilità

Componenti:

Titolare: dott.ssa Alessandra Bini Carrara – Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane

Supplente: dott.ssa Maria Letizia Franchi – Responsabile del Settore Versilia-Massaciuccoli

Titolare: dott.ssa Maura Ceccanti – Coordinatore Area vasta Centro

Supplente: dott. Gaetano Licitra – Coordinatore Area vasta Costa

Segretario:

Titolare: dott.ssa Claudia Piazza – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Supplente: dott.ssa Elisa Maritan – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di adottare il disciplinare in materia di procedimenti disciplinari per il personale dirigente di cui all'all. A, che sostituisce il precedente;
2. di dare atto che l'Ufficio per i procedimenti disciplinari sarà così formato:

Presidente

Titolare: dott.ssa Paola Querci – Direttore Amministrativo

Supplente: dott. Andrea Rossi – Responsabile del Settore Bilancio e contabilità

Componenti:

Titolare: dott.ssa Alessandra Bini Carrara – Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane

Supplente: dott.ssa Maria Letizia Franchi – Responsabile del Settore Versilia-Massaciuccoli

Titolare: dott.ssa Maura Ceccanti – Coordinatore Area vasta Centro

Supplente: dott. Gaetano Licitra – Coordinatore Area vasta Costa

Segretario:

Titolare: dott.ssa Claudia Piazza – Collaboratore amministrativo professionale esperto

Supplente: dott.ssa Elisa Maritan – Collaboratore amministrativo professionale esperto

3. di dichiarare che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi di spesa;
4. di individuare quale responsabile del procedimento il Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane dott.ssa Alessandra Bini Carrara ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
5. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei Revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i..

Il Direttore generale
Dott.ssa Maria Sargentini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 09/08/2016
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 10/08/2016
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 10/08/2016
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 10/08/2016
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 10/08/2016
- Maria Sargentini , Direttore generale in data 10/08/2016

DISCIPLINARE
IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
- PERSONALE DIRIGENTE -

INDICE

ART. 1	PREMESSA	p. 4
ART. 2	Sanzioni disciplinari	p. 5
ART. 3	Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni	p. 5
ART. 4	Il procedimento disciplinare	p. 6
ART. 5	Poteri istruttori dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e del Dirigente Responsabile procedente	p. 8
ART. 6	Attività decisionale	p. 9
ART. 7	Le singole sanzioni:	p. 9
	(a) Rimprovero scritto (censura), multa di importo compreso tra i 200 e i 500 euro	
	(b) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni.	
	(c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi	
	(d) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 3 mesi	
	(e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 gg fino ad un massimo di 6 mesi	
	(f) Licenziamento	
	(g) Messa in disponibilità del dirigente	
ART. 8	Clausola di riserva	p. 16
ART. 9	Perdita di efficacia della sanzione disciplinare	p. 16

ART. 10	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	p. 16
ART. 11	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	p. 17
ART. 12	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	p. 18
ART. 13	Trasferimento, dimissioni o decesso in corso di procedimento disciplinare	p. 20
ART. 14	La determinazione concordata della sanzione	p. 20
ART. 15	Mezzi di impugnazione	p. 21
ART. 16	Disposizioni finali	p. 22
ALL. A	SCHEMA RIASSUNTIVO	p. 23

ART. 1 - PREMESSA

Il presente Disciplinare contiene disposizioni concernenti i procedimenti disciplinari svolti nei confronti del personale dipendente con qualifica dirigenziale di ARPAT nel rispetto di quanto disposto in materia dal D.Lg. 30 marzo 2001 n.165 smi e dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro della Dirigenza Sanitaria, Professionale, tecnica e amministrativa, richiama i comportamenti che configurano mancanze disciplinari con riferimento ai doveri di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ed al codice di comportamento dell’Agenzia, individua i soggetti competenti per l’applicazione delle sanzioni e descrive le relative procedure. Il Disciplinare è corredato di un apposito “schema riassuntivo” (All. A) contenente un’elencazione dettagliata delle singole sanzioni disciplinari, del soggetto competente ad irrogarle e della relativa procedura disciplinare da seguire.

ART. 2 - SANZIONI DISCIPLINARI

L'accertata violazione, da parte del dirigente, degli obblighi disciplinari da luogo, previo procedimento disciplinare e secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero scritto o censura (art. 8, comma 4, CCNL integrativo 2010) ;
- b) multa con importo compreso tra i 200 e i 500 euro (art. 8, comma 4, CCNL integrativo 2010);
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni (art. 8, comma 5, CCNL integrativo 2010);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi (art. 8, comma 6, CCNL integrativo 2010);
- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi (art. 8, comma 7, CCNL integrativo 2010);
- f) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi (art. 8, comma 8, CCNL integrativo 2010);
- g) licenziamento con preavviso (art. 8, comma 11, CCNL integrativo 2010);
- h) licenziamento senza preavviso (art. 8, comma 11, CCNL integrativo 2010);
- i) messa in disponibilità

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL integrativo del 2010, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- (a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza dimostrata tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- (b) rilevanza degli obblighi violati;
- (c) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- (d) grado di danno provocato a cose o persone, ivi compresi gli utenti;

(e) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche tenuto conto del comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone;

La recidiva comporta l'applicazione di sanzioni di maggiore gravità.

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

ART. 4 - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione della censura o della multa, il procedimento disciplinare è condotto dal Responsabile al quale il dirigente è assegnato anche in posizione di comando (circ. Funzione Pubblica n. 14/2010).

Nei suddetti casi il Responsabile, avuto notizia dell'infrazione, senza indugio e comunque entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto contesta per iscritto l'addebito al dirigente e lo convoca, con un preavviso di almeno 10 giorni, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente può conferire mandato. Per le infrazioni riguardanti l'orario di lavoro, il termine per la contestazione decorre dal 5° giorno del mese successivo a quello al quale si riferiscono. Entro il termine fissato per la convocazione, il dirigente che non intenda presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Il procedimento disciplinare deve concludersi, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, termine che resta invariato anche in caso di differimento del termine a difesa uguale o inferiore a 10 giorni; qualora, invece, il suddetto differimento sia superiore a 10 giorni, il termine per la conclusione del procedimento è sospeso per una durata corrispondente. Il mancato rispetto dei termini sin qui richiamati da parte dell'Amministrazione o da parte del dirigente comporta, rispettivamente, la decadenza dall'azione disciplinare e la decadenza dall'esercizio del diritto alla difesa.

Nel caso in cui il tipo di infrazione commessa dal dirigente, qualora accertata, comporti l'applicazione di una sanzione superiore alla multa, il Responsabile trasmette gli atti, entro 5 giorni

dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'Agenzia, dandone contestuale comunicazione all'interessato (circ. Funzione Pubblica n. 14/2010). Nei casi di cui al paragrafo 7 lett. B e C (limitatamente al mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare) del presente disciplinare, le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Direttore Generale previa istruzione del procedimento stesso da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari. Nei procedimenti aventi ad oggetto infrazioni che comportano l'applicazione di una delle suddette sanzioni, i termini procedurali previsti per il procedimento disciplinare condotto dal Responsabile della struttura di assegnazione del dirigente vengono raddoppiati. Il termine per la contestazione da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari decorre dalla data in cui quest'ultimo riceve gli atti trasmessi dal Responsabile o dalla data in cui l'Ufficio stesso ha, comunque, avuto la notizia del fatto ed ha quindi attivato d'iniziativa propria il relativo procedimento; il termine, invece, per la conclusione del procedimento decorre, in ogni caso, dalla prima notizia dell'infrazione acquisita dall'Amministrazione, indifferentemente nella persona del Responsabile o dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari. Il mancato rispetto dei termini richiamati da parte dell'Amministrazione o da parte del dirigente comporta, anche in questo caso, rispettivamente, la decadenza dall'azione disciplinare o la decadenza dall'esercizio del diritto alla difesa. Tutti i termini sono perentori, salvo quello di 5 giorni previsto per rimettere gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari¹.

Qualora, a seguito del procedimento innanzi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, quest'ultimo organismo ritenga sufficiente l'irrogazione della sanzione della censura o della multa, procede direttamente alla relativa irrogazione.

Al dirigente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico.

Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta e abbia comunicato il relativo indirizzo all'Agenzia, ovvero tramite il software in uso per le comunicazioni ai dipendenti o, ancora, tramite consegna a mano. 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 ai mezzi di comunicazione di cui sopra, le comunicazioni possono essere effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

¹ Così anche nelle Istruzioni per l'uso relative al d.lgs. 150/09 emesso dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione).

Con riferimento alle infrazioni relative alla falsa attestazione della presenza in servizio trovano inoltre applicazione le specifiche disposizioni di cui all'art. 7, lett. F, punto a1 del presente disciplinare.

Tutela del dirigente che segnala illeciti

Il dirigente che riferisce all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione o al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, fatta salva la tutela che ricevono i casi di calunnia e diffamazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

ART. 5 - POTERI ISTRUTTORI DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E DEL DIRIGENTE RESPONSABILE PROCEDENTE

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il Dirigente procedente:

- a) acquisisce tutti gli atti relativi al procedimento e raccoglie le dichiarazioni del dirigente;
- b) convoca e raccoglie le dichiarazioni di chiunque, anche estraneo all'Amministrazione, che possano essere ritenute utili ai fini istruttori;
- c) raccoglie i documenti e sente quanti siano stati indicati dal dirigente a propria difesa;
- d) richiede la collaborazione di esperti, individuati dallo stesso Ufficio per i procedimenti disciplinari, qualora si tratti di decidere e/o conoscere materie a specifica competenza tecnica;
- e) acquisisce da altre Amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

Le predette attività istruttorie non determinano la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il Dirigente procedente, terminata la fase istruttoria, provvede a comminare la sanzione se ne sussistono gli estremi. In caso contrario, qualora ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone l'archiviazione del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

ART. 6 - ATTIVITA' DECISIONALE

La decisione in merito al procedimento disciplinare deve essere presa per iscritto e, qualora di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, collegialmente; deve contenere tutti gli elementi istruttori nonché fare menzione dei documenti e delle dichiarazioni oggetto di difesa del dipendente.

Il provvedimento finale deve essere notificato al dirigente con i mezzi di cui all'art. 4, al Settore Gestione delle risorse umane per gli adempimenti conseguenti e, nel caso di pronuncia dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del Direttore Generale (nei casi di cui all'art. 7 lett. B e C), al Responsabile al quale è assegnato il dirigente.

Della sanzione irrogata, se superiore alla censura, è preso atto con apposito decreto del Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane.

ART. 7 - LE SINGOLE SANZIONI

A. RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA), MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO

Le sanzioni previste nel presente paragrafo sono irrogate dal Dirigente al quale è assegnato il dipendente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 relativamente alla possibilità dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari di irrogare sanzioni minori quali censure e multe, e trovano applicazione, graduando l'entità delle stesse in relazione ai criteri di cui all'art. 3, nei seguenti casi:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate al par. 7 lett. F punto a1);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei 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'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Agenzia;
- 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 (v. art. 2 codice di comportamento dell'Agenzia);
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio anche se non ne sia derivato danno all'Agenzia.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Agenzia ed è destinato alla voce Conto Economico "Altri ricavi e proventi, concorsi recuperi e rimborsi".

***B. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO
AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI.***

La sanzione in argomento è di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e trova applicazione nei casi in cui un dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti. La misura della suddetta sanzione è commisurata alla gravità dell'illecito contestato. La decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale.

***C. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO
DI 3 MESI***

La sanzione, di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, trova applicazione, fermo restando quanto diversamente previsto per le infrazioni richiamate all'art. 7, lett. F, punto a1), nel caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo,

senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o per valutazioni sull'insussistenza dell'infrazione irragionevoli o manifestamente infondate in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (a fronte di questa infrazione, la decisione finale in merito all'esito del procedimento disciplinare è assunta dal Direttore Generale), nonché per le omissioni del Responsabile della struttura e del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, in merito alle disposizioni sul controllo delle assenze per malattia del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. In conseguenza alla irrogazione di questa sanzione, la retribuzione di risultato non sarà attribuita per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione stessa.

***D. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA
UN MINIMO DI TRE GG AD UN MASSIMO DI 3 MESI***

La sanzione, di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, trova applicazione nel caso di condanna dell'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 CCNL o dal contratto individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dal Codice di comportamento; la sanzione non si applica qualora ricorrano già i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare; la misura della sanzione è stabilita in proporzione all'entità del risarcimento.

***E. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA
TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI.***

E' competente ad irrogare la sanzione in argomento l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

La sanzione qui descritta si applica nei seguenti casi:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste alle lettere precedenti oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non 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, ove non ricorrano le fattispecie considerate alla lett. C del presente art. 7;
- e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, salvo che non ricorrano le fattispecie considerate al par. F lett. a1); 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'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale.
- h) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto al par. 7 lett. D;
- i) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità delle funzioni istituzionali, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità delle funzioni istituzionali, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione

previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alla voce economica "Altri ricavi e proventi, concorsi recuperi e rimborsi".

F. LICENZIAMENTO

E' competente ad irrogare la suddetta sanzione l'Ufficio per i procedimenti disciplinari previo esperimento di apposito procedimento disciplinare.

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

con preavviso, per

- a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a 3 nell'arco di un biennio o comunque per più di 7 giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Agenzia
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per motivate esigenze di servizio;
- c) recidiva plurima in una delle mancanze previste alle lettere precedenti, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui alle lettere precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- d) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Agenzia;

senza preavviso, per:

- a1) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente; costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta (quindi, riconducendo il concetto "modalità fraudolenta" a quello di "truffa contrattuale" e quindi ai principi stabiliti dall'art. 640 c.p., qualunque condotta, attiva o omissiva, posta in essere con artifici e raggiri inducendo taluno in

errore e finalizzata a procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno) posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.

Nel caso in cui la falsa attestazione della presenza in servizio sia accertata in flagranza oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la suddetta condotta determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La suddetta sospensione è disposta dal Responsabile della struttura in cui il dirigente lavora o dall' Ufficio per i procedimenti disciplinari, nei casi in cui quest'ultimo organismo venga a conoscenza del fatto per primo, entro le 48 ore successive alla conoscenza dei fatti (il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione ma determina l'eventuale responsabilità del dipendente al quale sia imputabile il ritardo). Contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare di cui sopra, viene contestata la condotta al dirigente e lo stesso viene convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni (anche il suddetto termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente al quale sia imputabile la relativa inosservanza e fatto salvo il caso in cui non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa). La contestazione e la convocazione a difesa sono effettuate, in questo caso, con nota a doppia firma, del Responsabile della struttura di assegnazione del dirigente e del Presidente dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari. Il dirigente può chiedere una sola volta nell'arco del procedimento il differimento del termine a difesa per un numero di giorni non superiore a cinque. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dirigente della nota di contestazione dell'addebito (anche quest'ultimo termine non è stabilito a pena di decadenza dell'azione disciplinare o di nullità della sanzione, ferme restando le suddette conseguenze in caso di superamento del termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 4 del presente disciplinare).

Nei casi di cui al precedente capoverso, entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare deve essere fatta la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla procura regionale della Corte dei Conti competente che, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno all'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento.

- b1) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. La fattispecie costituisce un illecito penale punito con la multa e la reclusione oltre l'eventuale risarcimento del danno;
- c1) condotta attiva od omissiva che abbia agevolato la condotta fraudolenta altrui di cui alla precedente lett. a1)
- d1) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) 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;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
- g) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 riguardo al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare;
- h) condanna, anche non passata in giudicato, per:
- gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - ogni altro delitto in ordine al quale la legge o il contratto nazionale preveda il licenziamento;
- i) 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;
- l) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- m) l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, al ricorrere dell'infrazione di cui alla lettera F punto al primo capoverso del presente articolo; del suddetto illecito disciplinare è data notizia, da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
- n) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice

G - MESSA IN DISPONIBILITÀ DEL DIRIGENTE

Fuori dai casi di cui al paragrafo D, quando il dirigente cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34 del d.lgs. 165/01. 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 il dirigente è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Il procedimento che determina la messa in disponibilità del dipendente è condotto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

ART. 8 – CLAUSOLA DI RISERVA

Le mancanze non espressamente previste nell'art. 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 1, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dall'art. 7.

ART. 9 - PERDITA DI EFFICACIA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

Decorsi due anni dall'applicazione di sanzioni diverse dal licenziamento queste perdono di efficacia non potendo tenere più conto delle stesse a nessun effetto.

ART. 10 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Fermo restando quanto previsto per le infrazioni di cui all'art. 7, lett. F, punto a1) l'Agenzia, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati al dirigente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, l'allontanamento dal lavoro del dirigente stesso con diritto al mantenimento del trattamento economico complessivo in godimento. L'allontanamento non può

essere disposto per un periodo superiore a trenta giorni, prorogabile a 60 giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, il periodo di allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

ART. 11 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Come richiamato dalla sentenza della Corte di Cassazione sezione lavoro n. 9458 del 21.4.2009, all'Amministrazione è data facoltà in ogni tempo di avviare il procedimento disciplinare per fatti rispetto ai quali procede l'autorità giudiziaria o attendere l'esito del relativo giudizio penale.

L'art. 55 ter del T.U., richiamato nell'art. 11 del CCNL del 2010, prevede che 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.

Pertanto il procedimento disciplinare, che potrà essere attivato fino dalla fase delle indagini preliminari, può anche concludersi in modo autonomo senza dover attendere necessariamente l'esito del giudizio penale.

Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, del d.lgs. 165/01, non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare in attesa dell'esito del procedimento penale. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, 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.

Se il procedimento disciplinare *non viene sospeso e si conclude* con l'irrogazione di una sanzione seguita poi da una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso, 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.

Se, invece, il procedimento disciplinare *non viene sospeso e si conclude* con l'archiviazione seguita da una sentenza penale 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.

Nei casi di cui sopra il procedimento disciplinare è ripreso (nel caso in cui fosse stato sospeso) o riaperto (nel caso in cui fosse giunto al suo epilogo) 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 4 del presente Disciplinare. 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 "efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare".

ART. 12- SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è *obbligatoriamente* sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non risolva direttamente il rapporto di lavoro attraverso il licenziamento del dirigente stesso.

Il dirigente *può* essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art.

11 del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 2.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi di cui all'art. 10 CCNL 6.5.2010 integrativo e fatta salva l'applicazione dell'istituto del licenziamento, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi

dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, 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. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'istituto del licenziamento senza preavviso, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere mantenuta, 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, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione.

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

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, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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 di cui al 1° capoverso del presente articolo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

ART. 13 TRASFERIMENTO, DIMISSIONI O DECESSO IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'art. 55 ter del dlgs 165/01, aggiunto al T.U. dall'art. 69, comma 1, del dlgs 150/09, disciplina le sorti del procedimento disciplinare in caso di trasferimento e dimissioni del dirigente.

In caso di trasferimento 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.

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 disciplinare e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 14 – LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

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.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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.

L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa in oggetto, 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. La proposta dell'autorità disciplinare o del

dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 4 del presente Disciplinare.

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 sopra richiamato comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le medesime modalità richiamate per la proposta.

Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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.

L'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

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. 15 - MEZZI DI IMPUGNAZIONE

Il percorso ordinario e immediatamente percorribile per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari è quello giudiziario.

Restano ferme ipotesi di conciliazione obbligatoria e facoltativa, oltre il ricorso a collegi arbitrali irrituali, come di seguito indicato.

La conciliazione facoltativa è promossa dal dipendente tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

Il tentativo di conciliazione, obbligatorio o facoltativo che sia, è sempre esperito innanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione territoriale del lavoro.

In ogni fase del tentativo di conciliazione, anche al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione sulla quale concordano, anche solo parzialmente, o alla Commissione di conciliazione, conferendo a quest'ultima, che si trasforma per tale via in un collegio arbitrale irrituale, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Infine, un'ulteriore forma di arbitrato irrituale, è prevista dall'art. 412quater del cpc.

ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Disciplinare, si rinvia alle disposizioni contenute nel D.Lgs.165/2001 e successive modifiche nonché nel CCNL vigente.

All. A

SCHEMA RIASSUNTIVO

SANZIONI	AUTORITÀ COMPETENTE AD IRROGARE LA SANZIONE	PROCEDURA DISCIPLINARE
<ul style="list-style-type: none"> • CENSURA • MULTA DI IMPORTO COMPRESO TRA I 200 E I 500 EURO 	<p>Dirigente della Struttura cui il dipendente è assegnato</p> <p><i>Oppure</i></p> <p>Ufficio per i procedimenti disciplinari</p> <p><i>(nei casi in cui tale organismo ridetermini il peso della sanzione prevista dal Responsabile al momento della remissione degli atti all'Ufficio stesso; in questo caso valgono i termini temporali stabiliti per il procedimento disciplinare innanzi all'Ufficio.)</i></p>	<p>La contestazione dell'addebito deve avvenire in forma scritta entro 20 giorni da quando il Responsabile della Struttura cui il dirigente è assegnato è venuto a conoscenza dei fatti. La convocazione scritta per la difesa deve avvenire con un preavviso di almeno 10 gg. Il procedimento deve concludersi entro 60 gg dalla contestazione (termine che resta invariato per differimento del termine a difesa minore o uguale a 10 gg, diversamente il suddetto termine è prorogato in pari misura).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI QUINDICI GIORNI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI • SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI • LICENZIAMENTO CON PREAVVISO • LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO <p><i>(per la procedura relativa ai casi di falsa attestazione della presenza in servizio si rinvia a quanto previsto in materia all'art. 7 lett. F)</i></p>	<p>Ufficio per i procedimenti disciplinari.</p>	<p>Il Responsabile, dandone contestuale comunicazione all'interessato, deve segnalare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari entro 5 giorni dall'avvenuta conoscenza del fatto, le infrazioni da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento. I termini del procedimento sono quelli previsti sopra per la censura e la multa raddoppiati ma il termine per la contestazione decorre dalla ricezione della notizia dell'infrazione da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e il termine per la conclusione del procedimento decorre dalla prima acquisizione della notizia.</p> <p>La notizia dell'infrazione può anche essere acquisita direttamente dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, che procederà alla istruzione del relativo procedimento.</p> <p>Nel caso dell'infrazione consistente nel mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, nella omessa o negata collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero nel rilascio</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none">• MESSA IN DISPONIBILITA'		a quest'ultima di dichiarazioni false o reticenti, la determinazione conclusiva del procedimento è assunta dal Direttore Generale.
--	--	--