



“La responsabilità disciplinare del personale del comparto unico FVG dopo il decreto attuativo 150/2009 della legge Brunetta n. 15 del 2009 e i CCNL 2006-2009”

Avv. Prof. Vito Tenore

Udine – 17 novembre 2011

Dispensa

INDICE

Documenti presenti nella dispensa:

1. I principi portanti della responsabilità e del procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato - Vito Tenore
pag. 3
2. La nuova disciplina della dirigenza - Ennio Antonio Apicella
pag. 10
3. Le innovazioni della riforma "brunetta" alla disciplina statale della dirigenza
pag. 16
4. Presidenza del Consiglio dei Ministri - CIRCOLARE 27 novembre 2009, n. 9 (in G.U. n. 29 del 5 febbraio 2010) - Decreto legislativo n. 150 del 2009 - Disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme. (10A01108)
pag. 26
5. Legge 4 marzo 2009, n. 15 (in G.U. n. 53 del 5 marzo 2009) - Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.
pag. 29
6. DECRETO LEGISLATIVO 165 del 2001 dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
pag. 31
7. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Non Dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali Quadriennio Normativo 2006 – 2009 Biennio Economico 2006-2007
pag. 43
8. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dirigente del comparto Regioni e autonomie locali (Area II) Quadriennio normativo 2006-2009, Biennio 2006-2007
pag. 49
9. Leggi regionali Regione Friuli Venezia Giulia n. 18/1996, n. 13/1998 e n. 16/2010
pag. 58
10. CCRL personale del comparto unico - area enti locali – biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1^ FASE) 2002-2005
pag. 59
11. Allegato all'art. 13 del ccl 26.11.2004: D.M. 28 novembre 2000. Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
pag. 65
12. D.lgs. n.165 del 2001 novellato dal d.lgs. n.150/2009
pag. 68
13. Normativa introdotta dal d.lgs 150/2009 che si applica nei confronti del personale dipendente e dirigente
pag. 70
14. Contratto Collettivo Regionale di Lavoro Area Della Dirigenza del Personale del Comparto Unico quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003 biennio economico 2004-2005
pag. 72
15. Norme sulle condizioni di incompatibilità, Decreto Presidente della Regione 29 novembre 2005 n.0421/Pres.
pag. 76

I PRINCIPI PORTANTI DELLA RESPONSABILITÀ E DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL PUBBLICO IMPIEGO PRIVATIZZATO¹

Del prof.avv. Vito Tenore
Consigliere della Corte dei Conti
Professore presso la SS P.A., Sc.Superiore Forze di Polizia

Tra le più significative novità delle tornate contrattuali 2002-2005 e 2006-2009 va senza dubbio annoverata l'ampia trattazione dedicata dalle parti stipulanti alla materia della responsabilità e del procedimento disciplinare ed alla sospensione cautelare, le quali, dopo una iniziale regolamentazione contenuta nei primi contratti collettivi di comparto (relativi al quadriennio normativo 1994-1997), erano state completamente trascurate dai secondi contratti del quadriennio normativo 1998-2001. I predetti CCNL 2002-2005 e 2006-2009 hanno in parte integrato e modificato precetti del previgente CCNL 1994-1997 ed in parte introdotto nuove e più organiche formulazioni rispetto agli articoli del vecchio CCNL 1994-1997.

Tali regole contrattuali, in ossequio all'art.55, d.lgs. 30 marzo 2001 n.165, completano e esplicano i principi base fissati da detta previsione legislativa.

La scelta tendente a dare una più organica regolamentazione alla complessa materia sanzionatoria operata dai CCNL 2002-2005 e 2006-2009, appare opportuna e quasi doverosa, in quanto l'articolata e talvolta disorganica stratificazione tra fonti contrattuali (il riferimento è ai c.c.n.l. del quadriennio normativo 1994-1997 in quanto, come già segnalato, la successiva tornata 1998-2001 si è disinteressata della materia disciplinare) e legislative (art.7, l. 20 maggio 1970 n.300; l.7 febbraio 1990 n.19; l. 19 marzo 1990 n.55; d.lgs. 18 agosto 2000 n.267, c.d. t.u. enti locali; l.27 marzo 2001 n.97; d.lgs. 30 marzo 2001 n.165), aveva originato seri dubbi applicativi nelle pubbliche amministrazioni, acuiti dalla incertezza interpretativa su alcuni punti nevralgici della regolamentazione pattizia e legislativa.

Ulteriori modifiche, di rilevante portata, sono state introdotte dal d.lgs n.150 del 2009 attuativo della legge Brunetta 4 marzo 2009 n.15 sulla "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico" che, all'art.7, ha dato basilari direttive per un riordino della materia, oggetto, ad oggi, di rari commenti², pungolando la dirigenza ad attivare le reazioni disciplinari.

Va prioritariamente chiarito che la responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativo-contabile e dirigenziale³, in cui incorre il lavoratore, pubblico o privato, che non osserva obblighi contrattualmente assunti, fissati nel CCNL e recepiti nel contratto individuale. Tale responsabilità comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative (richiamo, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o espulsive (licenziamento con o senza preavviso) che saranno di seguito analizzate.

La natura giuridica del relativo procedimento punitivo e delle sanzioni inflitte è oggi, in un sistema ormai "depubblicizzato", di natura privatistica⁴: quello disciplinare non è più dunque un

¹ Il testo ripropone, con alcuni doverosi adattamenti, considerazioni svolte nei volumi TENORE, *La responsabilità disciplinare nel p.impiego dopo la riforma Brunetta*, Giuffrè, Roma, 2010; TENORE, *Manuale del pubblico impiego privatizzato*, Epc libri Roma, 2011; NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2002.

² Per un primo commento alla riforma Brunetta v. TENORE, PALAMARA, BURATTI, *Le cinque responsabilità del pubblico dipendente*, Milano, Giuffrè,2009.

³ Sulle responsabilità civile, penale dirigenziale e amministrativo-contabile del pubblico dipendente v. TENORE (a cura di), *Manuale del pubblico impiego privatizzato*, eADE, Roma, 2007. TENORE, PALAMARA, BURATTI, *Le cinque responsabilità del pubblico dipendente*, Milano, Giuffrè,2009.

⁴ Il principio è pacifico in giurisprudenza anche per il procedimento disciplinare: v Cass., sez.lav., 16 maggio 2003 n.7704; id., 7 aprile 1999 n.3373, entrambe in APICELLA, CURCURUTO, SORDI, TENORE, *Il pubblico impiego privatizzato nella giurisprudenza*, Milano, 2005, 244.

“procedimento amministrativo” espressivo di “supremazia speciale” del datore-p.a. nei confronti dei suoi dipendenti, ma una reazione sinallagmatica, pattiziamente concordata tra datore e lavoratore, a fronte di inadempimenti contrattuali del dipendente. Sui conseguenti corollari di tale opzione interpretativa (inapplicabilità dei principi della l. 7 agosto 1990 n.241; esperibilità dei ricorsi amministrativi; tipologie di vizi prospettabili in giudizio; esercitabilità o meno dell'autotutela) è sufficiente rinviare a studi specifici⁵.

La complessa stratificazione normativa e la diffusa incertezza su questioni nodali della materia disciplinare sono state (e lo sono a tutt'oggi) senz'altro concausa del cattivo funzionamento della “macchina disciplinare” nell'impiego pubblico privatizzato, crudamente riscontrato e stigmatizzato, in sede di controllo gestionale, dalla Corte dei conti in alcuni eloquenti referti sulla pessima gestione del procedimento punitivo all'interno della p.a.⁶, le cui concorrenti cause vanno ricercate sia nel diffuso tollerante comportamento “buonista” della dirigenza (combattuto da Brunetta con la l. n.15/2009) nei confronti di micro e macro illegalità all'interno dell'amministrazione⁷, sia nel non lusinghiero funzionamento dei collegi arbitrali di disciplina (c.d. CAD), troppo spesso propensi (forse a causa della loro composizione eccessivamente sindacalese), da un lato, a formalistici approcci alla materia disciplinare, destinati a portare all'invalidazione delle sanzioni comminate sulla scorta di discutibili vizi procedurali dell'*iter* sanzionatorio, e, dall'altro, ad un perdonismo ingiustificato, che ha condotto a sorprendenti derubricazioni delle sanzioni comminate (spesso dal licenziamento alla sospensione dal servizio e retribuzione sino a 10 giorni) nei confronti di autori di gravissimi illeciti sulla scorta di singolari motivazioni. La riforma Brunetta opportunamente sopprime i CAD

Mentre sulle due ultime ragioni del cattivo funzionamento del procedimento disciplinare (tolleranza del datore di lavoro pubblico, sovente latitante, e formalistico approccio decisivo al contenzioso disciplinare da parte dei collegi arbitrali e di qualche organo giurisdizionale) alcun intervento correttivo era possibile ad opera della recente contrattazione collettiva, notevole è stato invece il contributo fornito dalle parti stipulanti il CCNL sul quadriennio 2002-2005 alla predetta terza causa del malfunzionamento del procedimento punitivo interno, ovvero la complessa

⁵ TENORE (a cura di), *Manuale del pubblico impiego privatizzato*, eADE, Roma, 2007, Cap.I.

⁶ Le eloquenti delibere della Corte dei conti sul reale funzionamento del sistema disciplinare e cautelare nell'impiego pubblico negli ultimi anni, adottate ai sensi dell'art.3, co.4, l. 14 gennaio 1994 n.20, sono rinvenibili nei successivi capitoli. Esse sono le seguenti: C.conti, sez.contr. n.7 del 2006; C.conti, sez.contr., 20 giugno 2001 n.25/01/G, in *www.giust.it*; id., sez.contr.St., 25 giugno 1999 n.60, in *Giorn.dir.amm.*, 1999, 1214; id., sez.contr.St., 26 marzo 1998 n.23, in *Riv.C.conti*, 1998, n.3, I, 14; id., 4 aprile 1997 n.70, in *Riv.C.conti*, 1997, n.3, I, 26 e in *Il lavoro nelle p.a.*, 1998, 289; id., 10 gennaio 1996 n.4, in *Riv.C.conti*, 1997, n.1, I, 4 e *ivi*, 1996, n.1, III, 263, nonché in *Cons.St.*, 1996, II, 480.

⁷ Come rimarcato da attenta dottrina "dove vi è un forte interesse del datore ad ottenere alti livelli di produttività è molto più frequente anche la vigilanza sui comportamenti illeciti rilevanti dal punto di vista disciplinare, mentre dove il datore di lavoro non è interessato a conseguire un'alta produttività anche l'attenzione verso il fatto disciplinare è scadente. A maggior ragione questo vale per le pubbliche amministrazioni che, in quanto svolgano quelle attività che sono loro riservate per legge, non sono in competizione con nessuno: l'interesse a perseguire la devianza disciplinare è dunque un interesse minimo, tanto quanto minimo è l'interesse che ha la pubblica amministrazione a tenere alto il livello della produttività" (LIGNANI, *La responsabilità disciplinare dei dipendenti dell'amministrazione statale*, in AA.VV., a cura di SORACE, *Le responsabilità pubbliche*, Padova, 1998, 379).

In sintonia con tale visione è anche un profondo conoscitore della pubblica amministrazione, il quale afferma testualmente che "nel rapporto pubblicistico, manca un padrone sollecito a far rispettare i doveri dei dipendenti e, poichè anche la materia disciplinare è stata devoluta alla competenza dirigenziale, custodi dell'osservanza dei doveri dei dipendenti sono i loro stessi "colleghi", i quali, per colleganza o per connivenza, sono poco disposti ad adottare misure severe per ottenere dai dipendenti il rispetto della legalità" (VIRGA, *La responsabilità disciplinare*, in *Atti del XLIV convegno di studi di scienza dell'amministrazione*, Milano, 1999, 308).

stratificazione delle fonti, pattizie e unilaterali, in materia e la difficoltà interpretativa di taluni precetti, che la dottrina interessatasi alla materia disciplinare aveva prontamente evidenziato⁸.

Pertanto, la tornata contrattuale 2002-2005 completata dalla contrattazione 2006-2009 va favorevolmente salutata per aver fatto, si spera, definitiva chiarezza su alcuni nodi problematici della previgente concorrente disciplina pattizia e legislativa⁹, attenuando una delle concause del cattivo funzionamento del procedimento disciplinare in Italia, ovvero la difficoltà interpretativa su alcuni passaggi dell'*iter* sanzionatorio.

Il superamento dei restanti ostacoli ad un fisiologico utilizzo del sistema punitivo interno (stasi del datore-dirigente e buonismo arbitrale), passa invece attraverso non solo il miglioramento delle conoscenze tecnico-giuridiche di questi operatori, ma, soprattutto, attraverso una sensibilizzazione dei predetti "motori" e "giudici" del procedimento sulla reale funzione della sanzione disciplinare, da intendere come una ordinaria e doverosa reazione negoziale datoriale, consensualmente pattuita tra le parti in sede di stipula del contratto di lavoro in caso di inosservanza di quelli che, in base alla novellata rubrica dell'art.23 c.c.n.l. 1994-1997, sono veri e propri "*obblighi*" contrattuali e non più "*doveri*" del lavoratore.

Il procedimento disciplinare nel diritto del lavoro, pubblico o privato, civile o militare¹⁰, e nelle libere professioni¹¹, si fonda su alcuni principi portanti, che possiamo definire il minimo comun denominatore del sistema disciplinare datoriale. Alcune regole basilari connotano invece il solo pubblico impiego. Tali principi, generali o specifici del lavoro pubblico, sono così schematizzabili:

- a) *l'obbligatorietà dell'azione disciplinare*. A differenza di quanto previsto nell'impiego privato, dove la scelta datoriale di sanzionare o meno il lavoratore è discrezionale (nei limiti del divieto di discriminazioni e del rispetto della parità di trattamento) in quanto espressiva di prerogative manageriali (c.d. valutazione costi-benefici)¹², nell'impiego presso la p.a. l'azione disciplinare è obbligatoria, in quanto rispondente ai principi costituzionali di buon andamento della p.a. e di legittimità dell'azione amministrativa, al cui doveroso perseguimento è ostativa la impunita tolleranza di fenomeni di illegalità all'interno dell'apparato pubblico. La mancata attivazione di procedimenti disciplinari (per buonismo, per indolenza, o addirittura per dolo) o il loro immotivato abbandono può dunque originare responsabilità disciplinari, amministrativo-contabili e penali in capo all'inerte (o collusa) dirigenza¹³. La riforma Brunetta (l.15/2009 e d.lgs. n.150 del 2009) conferma tale tesi, sancendo la responsabilità dei dirigenti inerti.
- b) *La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi*. Tale regola, valevole per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative ex art.11, l. n.689 del

⁸ Ci sia consentito il richiamo al nostro NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2002.

⁹ Non va dimenticato che, in base all'art.2, co.2 del d.lgs. n.165 del 2001, in deroga alla gerarchia delle fonti, è consentito alla fonte contrattuale collettiva di apportare modifiche alla fonte legislativa, salvo espressa previsione a ciò ostativa contenuta nella specifica legge: "*I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario*".

¹⁰ Sulla resp. disciplinare dei militari v. POLI-TENORE, *L'ordinamento militare*, Milano Giuffrè, 2006.

¹¹ Sulla resp. disciplinare nelle libere professioni v. CELESTE-TENORE, *La responsabilità disciplinare del notaio ed il relativo procedimento*, Milano, Giuffrè, 2008.

¹² Cass., sez.lav., 25 luglio 1984 n.4382, in *Mass.giur.lav.*, 1985, 444.

¹³ Cfr. NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità cit.*, 270 ss.

1981, etc.), è trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art.2106 c.c. richiamato dall'art.55 del d.lgs. n.165 del 2001. Gli stessi contratti collettivi, nel ribadire il principio (v. art.25, co.1, CCNL Ministeri 1994-1997 confermato dai CCNL 2002-2005 e 2006-2009), forniscono poi i parametri, oggettivi e soggettivi, per giungere alla quantificazione della giusta (*ergo* proporzionata) sanzione, facendo riferimento, oltre che all'eventuale recidiva o del concorso di persone nell'illecito, anche alla “*intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni; al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti (generiche , n.d.a.); alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente; al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge; al comportamento verso gli utenti*”.

Corollario di tale principio, la cui inosservanza comporta l'annullamento della sanzione “eccessiva” (o, secondo alcuni, la possibile derubricazione-conversione della sanzione da parte del giudice¹⁴), è dato dal divieto di automatismi sanzionatori: non è possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali a condanne penali. Tale ultima regola subisce però attenuazioni in taluni casi (es. condanna penale comportante interdizione perpetua dai pubblici uffici; estinzione del rapporto di lavoro, quale pena accessoria, per condanne penali di cui all'art.5, l. 27 marzo 2001 n.97). La recente riforma Brunetta elimina alla radice tale problema, statuendo il superamento della pregiudiziale penale, consentendo la prosecuzione dell'azione disciplinare senza attendere l'esito del penale.

- c) *La parità di trattamento tra lavoratori in sede disciplinare.* Il principio della uniformità di trattamento a fronte di condotte identiche non opera nell'impiego privato, come la Cassazione ha più volte affermato stante *l'intuitus personae* delle valutazioni disciplinari e la difficoltà nel comparare comportamenti posti in essere in circostanze e tempi diversi, ribadendo anche la discrezionalità datoriale nell'esercizio dell'azione disciplinare “privata”, con il solo limite del divieto di trattamenti discriminatori¹⁵. Nell'impiego con datore pubblico invece i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento della p.a. impongono il doveroso rispetto della parità di trattamento sanzionatoria, anche se è innegabile che individuare due casi identici, sotto il profilo soggettivo, oggettivo e delle circostanze (doverosamente valutabili ex art.25, co.1, CCNL Ministeri 2002-2005) è assai difficile, se non impossibile.
- d) *La tempestività dell'azione disciplinare.* Come nell'impiego privato, anche in quello pubblico (privatizzato o meno) l'attivazione e la conclusione del procedimento disciplinare deve essere tempestiva, e cioè immediata per garantire sia l'effettività del diritto di difesa dell'incolpato (dal momento che, minore è il lasso di tempo tra la commissione della presunta infrazione ed il procedimento disciplinare, maggiore è la possibilità per l'incolpato di reperire valide argomentazioni difensive e prove di supporto), che l'interesse del datore ad una reazione congrua ed esemplare per gli altri lavoratori (la tardività della contestazione potrebbe essere sintomo di comportamenti distorti o discriminatori). Tale principio, ritenuto immanente nel sistema privato, è stato formalmente codificato, nel pubblico impiego, oltre

¹⁴ Sulla proporzionalità e sulla convertibilità della sanzione non proporzionata nella “giusta” sanzione v. la dottrina e la giurisprudenza citate da NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità cit.*, 31, 578.

¹⁵ Sulla inconfigurabilità in generale del principio di parità di trattamento nell'impiego privato v. Cass., sez.un., 29 maggio 1993 n.6031, in *Foro it.*, 1993, I, 1794, con nota di MAZZOTTA; id., 17 maggio 1996 n.4570, *ivi*, 1996, I, 1989 e, con riferimento specifico al potere disciplinare, Cass., sez.lav., 22 febbraio 1995 n.2018, in *Mass.giur.lav.*, 1995, 379. Sulla discrezionalità nell'esercizio del potere disciplinare privato Cass., sez.lav., 25 luglio 1984 n.4382, in *Mass.giur.lav.*, 1985, 444.

che sul piano giurisprudenziale¹⁶, nell'art.55, co.5, d.lgs. n.165 del 2001 (che parla di "tempestiva contestazione scritta degli addebiti") e nei contratti collettivi, che hanno introdotto, come già in passato prima della privatizzazione aveva fatto il d.P.R. 10 gennaio 1957 n.3, una serie di termini, di seguito più puntualmente analizzati, che cadenzano il procedimento disciplinare: dal suo inizio (contestazione entro 20 gg. dalla conoscenza dei fatti) alla sua fine (120 gg. dalla contestazione), valutando anche i riflessi temporali di giudizi penali parallelamente (rectius pregiudizialmente) in corso. Nell'impiego privato una copiosa elaborazione giurisprudenziale ha riguardato, da un lato, la decorrenza per la valutazione dell'immediatezza dalla (piena) conoscenza del fatto e, dall'altro, la relatività del requisito, da accertare non in astratto, ma in concreto, con riferimento ad eventuali peculiarità dell'infrazione ed ai tempi indispensabili per il relativo accertamento¹⁷. Nel settore del pubblico impiego "privatizzato", entrambe le questioni (decorrenza dalla conoscenza del fatto e relatività dell'immediatezza) sono state contrattualmente risolte, prevedendo termini certi e, dopo l'ultima tornata negoziale (che ha risolto un annoso problema sul punto), perentori¹⁸. La riforma Brunetta (d.lgs. n.150 del 2009) ha ridotto tali termini quando si tratta di sanzioni comminabili dai dirigenti capi-struttura: nulla muta per gli UPD. Tale riforma ha inoltre eliminato la c.d. pregiudiziale penale.

- e) *La tassatività delle sanzioni disciplinari.* Come in altri rami del "diritto punitivo" (es. diritto penale, sanzioni amministrative), anche in quello disciplinare le misure datoriali comminabili al lavoratore sono un *numerus clausus*, per esigenze di certezza e, in un regime ormai privatizzato, in ossequio alla libera determinazione delle parti negoziali che hanno liberamente concordato un numero tassativo di sanzioni infliggibili. Queste ultime sono: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi; licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso.

Sanzioni inflitte al di fuori di tale elenco tipico sono illegittime. Ne consegue che l'uso "paradisciplinare" ed atipico di misure gestionali, quali il trasferimento per incompatibilità ambientale del lavoratore, si presta a censure in giudizio, come spesso avvenuto in passato nell'impiego pubblico anteriormente alla privatizzazione. La riforma Brunetta ha introdotto 2 sanzioni conservative per la dirigenza (per inerzie disciplinari e per mancata collaborazione in istruttorie disciplinari), contrattualmente sottoposta solo a licenziamento.

- f) *La gradualità sanzionatoria.* Il sistema sanzionatorio disciplinare deve ispirarsi alla progressiva e graduale crescita delle sanzioni comminabili a fronte di comportamenti progressivamente più gravi. Tale ascesa punitiva non deve prevedere salti logici tra una sanzione e l'altra. Orbene, tra le più encomiabili previsioni dei CCNL 2002-2005 va senza dubbio annoverata l'opportuna e doverosa introduzione, nell'ambito della scala gerarchica delle sei originarie sanzioni disciplinari, di una nuova "punizione", la "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi"

¹⁶ Sulla tempestività nell'impiego pubblico privatizzato v. da ultimo Cass., sez.lav., 28 settembre 2006 n.21032, in www.italgiure.giustizia.it.

¹⁷ Sulla relatività (ragionevole elasticità) nell'interpretare il concetto di immediatezza v. la giurisprudenza citata da NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità cit.*, 186 ss.

¹⁸ Sul dibattito giurisprudenziale sulla natura ordinatoria o perentoria dei termini del proc. disciplinare v. TENORE, *Il rispetto dei termini del procedimento disciplinare nell'impiego pubblico privatizzato*, in AA.VV., *Il sistema disciplinare nel lavoro pubblico*, Formez, Roma, 2004; TENORE, *I termini che cadenzano il procedimento disciplinare nell'impiego pubblico "privatizzato"*, in *Il lav.nelle p.a.*, 2002, n.1, 59 ss.; NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità e il procedimento disciplinare cit.*, 223 ss.

(art.12, c.c.n.l. 2002-2005, che novella il previgente art.24, c.c.n.l. 1994-1997), che si colloca come sanzione intermedia tra la “sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni” e il “licenziamento con preavviso”. L’intervento integrativo era univocamente auspicato dalla dottrina, che aveva prontamente segnalato la scarsa rispondenza del forte balzo punitivo della previgente gamma sanzionatoria al generale principio di gradualità¹⁹.

- g) *Il contraddittorio procedimentale*. Un basilare principio, sostanziale e processuale, che caratterizza ogni procedimento punitivo, e, dunque anche quello disciplinare, è dato dal contraddittorio, ovvero il diritto dell’incolpato di potersi difendere, venendo sentito o producendo prove e documenti, prima che l’organo titolare di potestà sanzionatoria adotti misure afflittive. Il principio, espressivo del diritto alla difesa anche in sede procedimentale, ancor prima che in sede processuale, era già presente nel previgente sistema del d.P.R. n.3 del 1957, e si riscontra anche nell’impiego privato e nei regimi disciplinari professionali. Anche la legge 7 agosto 1990 n.241 sul procedimento amministrativo ha codificato in via generale tale basilare principio di civiltà giuridica (v. art.7, 9, 10, 10-bis, 22 seg.) per ogni procedimento curato dalla p.a., mutuandolo proprio dal procedimento disciplinare (all’epoca regolamentato dal d.P.R. n.3 del 1957 cit.).
- h) *La trasparenza del procedimento disciplinare*. In perfetta sintonia con l’evoluzione del sistema legislativo verso la trasparenza della pubblica amministrazione (v. l. 7 agosto 1990 n.241) si pone anche il procedimento disciplinare. Difatti, in base alla contrattazione collettiva (v. art.12 CCNL Ministeri 2002-2005 che integra l’art.24, co.5, del CCNL 1994-1997) “al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l’accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico”. Tale espressa previsione negoziale trancia alla base ogni discussione circa l’applicabilità o meno delle norme sul diritto di accesso (art.22 seg. L. n.241 cit.) ad atti di natura privatistica, quali quelli del procedimento disciplinare “depubblicizzato”, problema comunque già risolto in senso positivo dall’Adunanza plenaria del Consiglio di Stato²⁰. Può dunque concludersi che il diritto di accesso agli atti del procedimento in esame prevarrà, per la valenza costituzionale sottesa alla visione-acquisizione (diritto alla difesa: art.24, 103, 113 cost.), sulla riservatezza di eventuali terzi (es. testimoni escussi in sede istruttoria, documenti di terzi contenenti dati sensibili acquisiti agli atti etc.).
- i) *La permanenza della potestà disciplinare anche nei confronti di ex dipendenti*. Talvolta il pubblico dipendente “malizioso” rassegna le dimissioni in corso di procedimento disciplinare o nell’imminenza dello stesso (soprattutto se avesse esito scontato alla luce di pregressa condanna penale del lavoratore per gravi fatti lavorativi) sperando che la p.a. non attivi o non concluda l’iter punitivo, al fine di poter, un domani, formulare istanza di riammissione in servizio (non preclusa se non dal licenziamento, requisito indefettibile per l’accesso al pubblico impiego), o di fruire della *restitutio in integrum* retributiva se avesse trascorso periodi di sospensione cautelare non seguiti da licenziamento disciplinare (appunto per l’inerzia della p.a. nei confronti di un ex dipendente).

¹⁹ La precedente lacuna normativa, nel prevedere tale forte salto punitivo tra la “sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni” (ultima sanzione conservativa) e il “licenziamento con preavviso” (prima sanzione espulsiva), aveva originato sconcertanti situazioni soprattutto in sede arbitrale, allorquando i c.d. CAD, nell’accogliere alcuni ricorsi avverso licenziamenti disciplinari, avevano derubricato il fatto contestato, ritenendolo passibile, in applicazione del principio di “conversione”, della sola sanzione immediatamente inferiore (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni), decisamente risibile a fronte di fatti spesso assai gravi.

²⁰ Sulla applicabilità del diritto di accesso ex l. n.241 del 1990 anche ad atti di natura privatistica v. Cons. St., ad.plen., 22 aprile 1999 n.5, in *Foro it.*, 1999, III, 305. Sul diritto di accesso agli atti disciplinare e sul rapporto con la tutela della privacy, v. NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità e il procedimento disciplinare* cit., 483 ss.

Per risolvere l'annosa questione, prima della recente riforma Brunetta (l. 15/2009 e d.lgs. n.150 del 2009) favorevole tale “potere postumo”, la decisione 6 marzo 1997 n. 8 della adunanza plenaria del Consiglio di Stato ⁽²¹⁾, ha chiarito che il procedimento disciplinare va doverosamente riattivato, nei termini perentori di cui all'art. 9, l. 7 febbraio 1990 n. 19 (e, dunque anche attivato se non lo era stato), anche nei confronti del dipendente cessato dal servizio, proprio al fine di regolare gli effetti economici della disposta sospensione cautelare, la quale è una misura di per sè provvisoria, che richiede, come tale, l'intervento di un provvedimento definitivo, quello disciplinare, che sia idoneo a regolare stabilmente i rapporti tra l'amministrazione ed il suo dipendente. La mancata tempestiva attivazione del meccanismo sanzionatorio comporta, secondo il massimo giudice amministrativo, la cessazione *ex tunc* degli effetti della misura cautelare. La tesi è recepita anche nel coevo parere del Consiglio di Stato, comm. spec. p.i., 20 gennaio 1997 n. 374, che, pur affermando la generale impossibilità di esercitare un potere disciplinare “postumo”, ammette, in via di eccezione, tale facoltà datoriale solo nella ipotesi in cui il dipendente cessato sia stato in precedenza cautelatamente sospeso ed occorra definire i rapporti economici con l'amministrazione (eventuale *restitutio in integrum*) ⁽²²⁾. Da ultimo tale indirizzo è stato confermato anche in caso di decesso del lavoratore, per prevenire richieste di *restitutio in integrum* da parte di parenti del dipendente non sanzionato disciplinarmente dopo aver trascorso periodi di sospensione cautelare²³. La permanenza di tale potere punitivo anche nei confronti dell'ex dipendente comporta che la misura sarà applicabile (salvo che per il richiamo verbale o scritto) anche se il dipendente fosse transitato, per mobilità o per concorso, in altra amministrazione pubblica: il sopravvenuto licenziamento disciplinare, la cui competenza spetta, in base a recenti indirizzi della Cassazione, al nuovo datore di lavoro (la p.a. di destinazione)²⁴, farà cessare il nuovo rapporto di lavoro instaurato con la nuova p.a. per carenza del noto requisito del non essere stato licenziato o destituito, come previsto dall'art.2, d.P.R. 9 maggio 1994 n.487 per l'accesso al pubblico impiego.

²¹ Cons. St., ad. plen., 6 marzo 1997 n. 8, in *Guida al diritto*, 1997, n. 14, 81, con osservazioni di CARUSO, in *Foro it.*, 1997, III, 249 e in *Foro amm.*, 1997, 739, con nota di IANNOTTA.

²² Cons. St., comm. spec. p.i., 20 gennaio 1997 n. 374, in *Cons. St.*, 1997, 1321.

²³ Cons. St., sez. VI, 26 giugno 2003 n.3827, in *Cons.St.*, 2003, I, 1409.

²⁴ Cass., sez.lav., 16 gennaio 2006 n.758 (in *Giust.civ.Mass.*, 2006, fasc.1, e in *Riv.it.dir.lav.*, 2006, f.3, 625 con nota di VINCIGUERRA) secondo cui in caso di dipendenti statali transitati nei ruoli regionali in base al d.lg. 16 settembre 1996 n. 514, la Regione succede a titolo particolare nel rapporto di lavoro già intercorrente con l'amministrazione dello Stato, subentrando nella stessa posizione del precedente datore di lavoro relativamente a tutti i diritti, obblighi e poteri, ai sensi dell'art. 2112 c.c. Ne consegue che, qualora al tempo del trasferimento fosse in corso un procedimento disciplinare iniziato dal precedente datore di lavoro (e, nel caso di specie, sospeso in attesa degli esiti del procedimento penale a carico del dipendente), esso può essere riattivato e portato a conclusione dalla subentrante amministrazione regionale, deponendo in tal senso anche gli art.30 e 31 del d.lgs. n.165 del 2001 che configurano una vera e propria cessione di contratto tra il vecchio ed il nuovo datore di lavoro, con conseguente successione negli obblighi, diritti e poteri, tra i quali quello disciplinare, non avente natura personale (ex art.2558 c.c.) atteso che si tratta di potere inerente al contratto di lavoro subordinato, cioè a rapporto patrimoniale la cui cedibilità (volontaria o *ex lege*) è consentita da specifiche disposizioni di legge.

La tesi della Cassazione smentisce la posizione dottrinale favorevole alla permanenza della potestà disciplinare in capo al precedente datore di lavoro sostenuta in NOVIELLO, TENORE, *La responsabilità ed il procedimento cit.*, 261.

ENNIO ANTONIO APICELLA
LA NUOVA DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

PREMESSA

Disciplina statale della dirigenza ed applicabilità agli enti diversi dallo Stato.

Il testo unico 165/2001 (TUPI) delinea l'ambito applicativo del nuovo assetto della dirigenza pubblica secondo diversi livelli, in relazione al riconoscimento, anche costituzionale, dell'autonomia organizzativa delle varie amministrazioni:

- Ø Diretta applicazione alle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo (art. 13 d.lgs. 165);
- Ø Obbligo di adeguamento ai principi desumibili dalla disciplina della dirigenza statale (art. 27 d.lgs. 165):
 - ✓ Regioni a statuto ordinario ed altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà normativa (statutaria, legislativa e regolamentare);
 - ✓ Enti pubblici nazionali, mediante appositi regolamenti di organizzazione.

Diversa posizione delle Regioni a statuto speciale e province autonome – Sono qualificate norme fondamentali di riforma economico sociale i principi desumibili dall'art. 2 l. n. 421 del 1992 e dall'art. 11, comma 4, l. n. 59 del 1997 (non le disposizioni dei decreti attuativi, oggi trasfuse nel d.lgs. 165).

Principi della riforma – difficoltà di individuazione.

Conseguenze del mancato adeguamento ai principi o della violazione dell'obbligo di adeguamento – Mancano indicazioni del legislatore nel d.lgs. 165.

L'originaria impostazione del testo unico risulta oggi influenzata da interventi legislativi specifici, tra i quali rileva in particolare la l. cost. n. 3 del 2001 che ha profondamente innovato il titolo V della costituzione con riferimento al rapporto tra potestà legislativa statale ed autonomia normativa di regioni ed enti locali.

Principi della dirigenza statale – difficoltà di individuazione.

Essenzialmente:

- § separazione tra i compiti di direzione politica e quelli di direzione amministrativa;
- § affidamento ai dirigenti, nell'ambito delle scelte di programma degli obiettivi e delle direttive fissate dal titolare dell'organo, di autonomi poteri di direzione, di vigilanza e di controllo, in particolare la gestione di risorse finanziarie.
- § unificazione delle qualifiche dirigenziali e, probabilmente, il conseguente principio di distinzione tra qualifica e incarico, unitamente alla fungibilità e temporaneità degli incarichi – Cass. 3451/2010: anche se per gli enti diversi dallo Stato manca una previsione esplicita, non può ritenersi applicabile l'art. 2103 c.c., in

quanto la regola del rispetto della professionalità acquisita non è compatibile con lo statuto del dirigente pubblico, anche locale.

Diversa scelta operata dalla riforma "Brunetta": viene reintrodotta, anche se parzialmente, la separazione tra dirigente e dirigente di prima fascia, alla quale si accede, per il cinquanta per cento dei posti, tramite concorso pubblico per titoli ed esami.

Conseguenze del mancato adeguamento o della violazione dell'obbligo di adeguamento – Mancano indicazioni del legislatore nel d.lgs. 165 – Differente scelta della riforma "Brunetta" per settori diversi dalla dirigenza (art. 16, comma 3, per alcune disposizioni sulla performance; art. 31, comma 4, per quelle su merito e premi).

L'assenza di precise indicazioni del legislatore, che determina dubbi applicativi, ha consentite diversificazioni anche significative nella disciplina del lavoro pubblico dirigenziale contenute nelle leggi regionali o negli statuti e regolamenti degli enti locali – Allontanamento da un <<modello unitario>> di dirigenza pubblica imperniato sul regime della dirigenza statale.

Neppure si rinvencono precedenti significativi di giurisprudenza sul mancato rispetto dei principi qualificati dal legislatore norme fondamentali di riforma economico sociale (per le regioni a statuto speciale) o dei principi desumibili dalla disciplina della dirigenza statale (per le regioni a statuto ordinario, le altre pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici nazionali).

Incertezze in tema di obbligo di adeguamento degli enti diversi dallo Stato ai principi del testo unico sulla distinzione tra indirizzo politico ed attività amministrativa e sull'assetto complessivo della dirigenza statale

La mancata ottemperanza all'obbligo di adeguamento ai principi della dirigenza statale imposto dall'art. 27 d.lgs. 165 alle amministrazioni diverse dallo Stato non impedisce l'applicazione della disciplina generale della dirigenza pubblica, quantomeno sotto il profilo della distinzione tra qualifica ed incarico a termine, nonché riguardo all'inapplicabilità delle garanzie del lavoro privato nei confronti del mutamento delle mansioni che comporti una dequalificazione professionale del dirigente.

Cass. 23760/2004, in materia di dirigenza degli enti locali, ha esclusa una radicale divaricazione dello stato giuridico della dirigenza locale rispetto a quella statale, in quanto il legislatore si è limitato a demandare agli atti normativi degli enti locali il mero adeguamento ai loro ordinamenti ed alle loro peculiarità dei principi generali già operativi, tra i quali deve annoverarsi l'inconciliabilità dell'art. 2103 c.c. con l'assetto della dirigenza pubblica.

La coeva Cass. 17095/2004, sempre in tema di dirigenza locale, aveva invece ritenuto che il mancato adeguamento formale degli ordinamenti degli enti locali ai principi dettati per la dirigenza statale non consentisse la deroga alle regole comuni in tema di garanzia

della professionalità acquisita dal dipendente e di limiti al mutamento delle mansioni (art. 2103 cod. civ.) – Nello stesso ordine di idee, anche Cass. 3451/2010.

L'originario obbligo di adeguamento previsto dalle riforme dell'inizio degli anni '90, e le sue incerte modalità attuative, risultano oggi influenzati da interventi legislativi specifici, tra i quali rileva in particolare la l. cost. n. 3 del 2001 che ha profondamente innovato il titolo V della costituzione con riferimento al rapporto tra potestà legislativa statale ed autonomia normativa di regioni ed enti locali, tanto che può dirsi che oggi ogni comparto pubblico ha la propria dirigenza e la relativa, particolare disciplina, per alcuni aspetti omogenea, per altri difforme, rispetto al paradigma generale rappresentato dalla dirigenza statale.

Di recente, Cass. 14628/2010 ha ritenuto le norme degli artt. 21 e 22 Tupa in materia di procedura per la responsabilità dirigenziale (previo parere del Comitato dei Garanti) estensibili alle amministrazioni non statali in forza della clausola di adeguamento prevista dall'art. 27 Tupa.

Interventi della Corte costituzionale.

Posizione iniziale: la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale rientra nell'area della potestà legislativa regionale, esclusiva e residuale (art. 117, comma 4, cost.), in materia di ordinamento degli uffici e del personale.

La recente riforma costituzionale ha determinato la cessazione dell'obbligo, gravante sulle regioni a statuto speciale, di rispetto delle norme fondamentali di riforma economico-sociale, e che neppure incontra limiti, per le regioni a statuto ordinario, nei principi fondamentali stabiliti dalla legislazione statale (art. 117, comma 3, cost.).

Lo statuto della regione può attribuire la disciplina del regime contrattuale dei dirigenti alla potestà legislativa e regolamentare regionale, nell'ambito del vincolo generale costituito, anche per le regioni, dalla privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro dirigenziale (C. cost. 2/2004) – Per le regioni a statuto speciale, C. cost. 274/2003 riconduce all'art. 117, comma 4, cost. la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale regionale e nega che la relativa potestà normativa incontri limiti nel rispetto delle norme fondamentali di riforma economico-sociale, per le regioni a statuto speciale, e nella legislazione statale di principio per quelle ordinarie .

Nelle regioni a statuto speciale, come in quelle ordinarie, si deve escludere l'applicabilità dei principi della legge statale concernenti il lavoro dirigenziale (C. cost. n. 233/2006, sulla Regione Calabria; C. cost. 104/2007) – Anche la decadenza automatica degli incarichi in coincidenza con il rinnovo degli organi di rappresentanza politica (c.d. spoils system) attiene alla materia dell'organizzazione amministrativa, che incide sulla disciplina del relativo personale, attribuita alla competenza (generale e) residuale della regione, ed esclude l'esistenza, in proposito, di un titolo di competenza concorrente idoneo a

demandare allo Stato la determinazione di principi fondamentali vincolanti per le regioni (C. cost. n. 233/2006, sulla Regione Calabria).

Critiche: la privatizzazione del rapporto, con il regime delle fonti che la connota, pone in discussione la funzione normativa delle regioni in materia di ordinamento degli uffici e di stato giuridico ed economico del personale, che risente di una lettura panpubblicistica fondata su una inscindibile connessione tra ordinamento degli uffici e disciplina del rapporto di pubblico impiego discendente dalla riserva di legge dell'art. 97 cost.

La mancanza di espliciti riferimenti del legislatore costituzionale al lavoro alle dipendenze delle regioni (e di qualsiasi differenziazione rispetto all'impiego privato) induce a ritenere che la disciplina del contratto e del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni sia attratta, in larga misura, nella competenza esclusiva statale in materia di <<ordinamento civile>> e che, riguardo alla disciplina del proprio personale, le regioni non abbiano potestà normativa diversa da quella che loro spetta in generale per il lavoro privato – L'ambito di intervento della potestà normativa regionale dovrebbe essere identico per il lavoro privato e per quello pubblico, con il limite invalicabile della contrattazione nazionale, che produce effetti vincolanti per tutti i soggetti interessati.

Il rapporto tra legge statale e legge regionale nel pubblico impiego, anche in materia di lavoro dirigenziale, è imperniato sulla netta demarcazione tra disciplina del lavoro e disciplina dell'organizzazione: la prima vede come fonti centrali la legge statale e la contrattazione collettiva, nazionale o decentrata; nella seconda un ruolo assolutamente predominante è giocato dalla legislazione regionale.

Posizione più recente della Consulta: il principio di necessaria regolazione mediante contratti collettivi della disciplina dei rapporti di impiego dei pubblici dipendenti, inibisce interventi del legislatore regionale sul trattamento economico e giuridico del personale, in relazione all'esigenza, connessa al precetto costituzionale di eguaglianza, di garantire l'uniformità sul territorio nazionale delle regole fondamentali di diritto che disciplinano i rapporti fra privati (C. cost. 189/2007, per la Regione Sicilia; C. cost. 95/2007, per la Regione Valle d'Aosta; sul principio della regolazione mediante contratti collettivi dei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni, anche C. cost. 308/2006).

In particolare, C. cost. 95/2007, colloca la previsione della legge finanziaria 2006 che rende obbligatorie per regioni ed enti locali la soppressione dell'indennità di trasferta ad opera nella materia dell'ordinamento civile (riservata alla potestà normativa esclusiva dello Stato: art. 117, comma 2, lett. I, cost.) e non in quella del coordinamento della finanza pubblica – Si tratta di un limite generale inderogabile all'autonomia negoziale collettiva nell'intero settore del pubblico impiego.

Sempre in tema di rapporti tra competenza legislativa statale e regionale nella materia del pubblico impiego, va segnalata l'utilizzazione da parte delle leggi finanziarie degli ultimi anni della leva del coordinamento della finanza pubblica (materia di legislazione concorrente: art. 117, comma 3, cost.).

Tuttavia, la Consulta ritiene che lo Stato, nell'ambito della funzione di coordinamento della finanza pubblica, possa imporre criteri ed obiettivi, ma non indicare gli strumenti da utilizzare per il loro perseguimento – La legge statale deve limitarsi a fissare i solli parametri generali di contenimento della spesa, senza porre precetti specifici e puntuale sull'entità della spesa o sulla destinazione delle risorse per il personale delle regioni (C. cost. 169/07; ancora C. cost. 95/2007).

Nel senso della illegittimità di vincoli specifici e puntuali alla spesa in tema di trattamento economico del personale, e segnatamente in tema di rimborsi spese per missioni o viaggi di servizio, posti alle regioni dalla legislazione statale, anche C. cost. 449/2005; C. cost. 417/2005.

Più di recente, C. cost. 151/010 in tema di assenze per malattia e di esonero dal servizio – l.r. Val d'Aosta 5/2009

Riconduzione alla materia dell'ordinamento civile – diritti che nascono dal rapporto di lavoro.

Imminenti pronunce sulla riforma Brunetta – ud. 6 luglio 2010 – mancata intesa con la Conferenza unificata – limiti al conferimento di incarichi dirigenziali all'esterno della dotazione organica; disciplina del conferimento di incarichi dirigenziali a tempo indeterminato; mobilità volontaria.

Applicabilità della riforma "Brunetta" agli enti diversi dallo Stato – art. 74 d.lgs. 150/09.

L'ambito d'applicazione della riforma è definito in base a scelte "differenziate" del legislatore, fondate sull'"autoqualificazione" delle diverse disposizioni:

§ alcuni istituti sono dichiarati riconducibili alla potestà legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile (art. 117, comma 2, lett. l, cost.) e di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali da garantire su tutto il territorio nazionale.

Diretta applicabilità anche a tutti gli enti diversi dallo Stato: es. trasparenza e qualità dei servizi pubblici; inderogabilità ed imperatività delle norme su merito e premi; ripartizione di materie tra legge e contrattazione collettiva; inderogabilità ed imperatività delle norme sulle fonti; nullità per violazione di norme imperative ed inserzione automatica di clausole; poteri dirigenziali; partecipazione sindacale; nuova disciplina della contrattazione collettiva, etc;

§ altri istituti sono dichiarati di diretta attuazione dell'art. 97 cost. e sono dichiarati "principi generali dell'ordinamento" ai quali devono adeguarsi regioni (anche enti del servizio sanitario) ed enti locali.

Obbligo di adeguamento dei singoli ordinamenti: misurazione, valutazione e trasparenza della performance; responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo; merito e premi; progressioni economiche e di carriera; etc.

Limiti all'«autoqualificazione» da parte del legislatore – C. cost. 169/2007: la qualificazione legislativa non vale ad attribuire alle norme una natura diversa da quella che emerge dalla loro oggettiva sostanza – La natura della norma resta quella data dalla Corte costituzionale in sede di scrutinio della questione di costituzionalità.

Scelta diversa per la disciplina della dirigenza – nessuna previsione di applicazione ad enti diversi dallo Stato – implicito rinvio all'art. 27 d.lgs. 165.

Peculiarità della dirigenza sanitaria (medica e delle professioni sanitarie).

Applicazione del d.lgs. n. 502 del 1992

- art. 15: rinvio di carattere generale alle disposizioni del Tupo;
- art. 15-ter, comma 1: nel conferimento degli incarichi dirigenziali di natura professionale e di direzione di struttura semplice rinvio al solo comma 1 dell'art. 19 Tupo;
- art. 15-ter, comma 2: definizione delle procedure per il conferimento degli incarichi di struttura complessa;
- art. 15-ter, comma 3: revoca dell'incarico e recesso dal rapporto.

LE INNOVAZIONI DELLA RIFORMA "BRUNETTA" ALLA DISCIPLINA STATALE DELLA DIRIGENZA

I.

Finalità della nuova disciplina della dirigenza (vengono già indicate nella legge delega 15/2009 – art. 6)

- miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato;
- realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico;
- realizzazione di meccanismi per il riconoscimento di meriti e demeriti;
- rafforzamento del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo.

II.

Attribuzione di ulteriori compiti ai dirigenti (integra gli artt. 16 e 17 d.lgs. 165/2001)

Oltre ai compiti previsti dall'art. 16 d.lgs 165, i dirigenti di uffici dirigenziali generali:

- propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

Oltre ai compiti previsti dall'art. 17 d.lgs 165, i dirigenti di uffici dirigenziali (non generali):

- concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.».

III.

Conferimento degli incarichi dirigenziali (modifica l'art. 19 d.lgs. 165).

Ø comma 1 – criteri di conferimento.

Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

Viene ribadito che al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 cod. civ. (conferma la piena fungibilità degli incarichi);

Questione della definizione consensuale o unilaterale (l. Frattini) degli obiettivi da perseguire – correlato problema della corrispondente assegnazione delle risorse.

Ø comma 1-bis – procedimento per il conferimento.

L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

Viene così prevista una più chiara procedimentalizzazione del sistema di affidamento degli incarichi, sorretta dall'evidenza pubblica e dalla selettività: infatti, l'obbligo di valutare le disponibilità degli interessati impone alle amministrazioni di rendere evidenti le scelte effettuate, vincolate ai criteri di scelta enucleati a monte.

La riforma probabilmente finisce per introdurre la valutazione comparativa nel conferimento degli incarichi (che la giurisprudenza di merito largamente prevalente aveva esclusa).

In esecuzione di un preciso criterio direttivo della legge delega (art. 6, comma 2, lett h, l. 15/2009), recepisce la posizione della giurisprudenza della Corte di cassazione (Cass. 28274/2008; Cass. 9814/2008) che, applicando i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro, ha ritenuto che l'Amministrazione sia obbligata a motivare la scelta ed a valutare comparativamente il dirigente al quale conferire l'incarico .

Perplessità derivanti dal contrasto con altri, consolidati orientamenti della Corte suprema:

§ in tema di conferimento di incarichi di struttura complessa nelle aziende del servizio sanitario – l'obbligo di motivazione esula dal sistema negoziale privatistico ed è previsto nel diritto del lavoro solo in alcuni casi nominati, ad es. ove la legge preveda motivi di recesso tipici: Cass. 23549/2008 e Cass. S.U. 5457/2009; Cass. 23480/2007, il carattere fiduciario della scelta, implica l'inesistenza di un dovere di motivazione comparativa tra i diversi aspiranti, tutte – incarico mediato dalla valutazione che fa la commissione – valutazione di mera idoneità, non comparativa.

S.U. 5457/2009 –il criterio del buon andamento della pubblica amministrazione non può esser addotto come obbligazione sussidiaria e strumentale rispetto alle obbligazioni che, in generale, sorgono per effetto dell'instaurazione di un rapporto di lavoro;

§ la violazione dei principi di correttezza (art. 1175 cod. civ.) e buona fede (art. 1375 cod. civ.) si configura solo nell'ipotesi in cui vengano lesi diritti soggettivi già riconosciuti in base a norme di legge, riguardando le modalità di adempimento degli obblighi a tali diritti correlati.

Le regole di correttezza e buona fede non valgono, invece, a configurare obblighi aggiuntivi, che non trovino la loro fonte nel contratto o nel fatto illecito (Cass. 7053/2009, in tema di conferimento di incarichi dirigenziali; 7731/2007 e 5140/2005 nell'impiego privato; Contra, Cass. 5/3/2009 n. 5348; 15/2/2007 n. 3462, che sembrano intendere l'obbligo di buona fede oggettiva o correttezza come autonomo dovere giuridico)

Nel caso degli incarichi dirigenziali, fino alla recente riforma del 2009 la motivazione e la partecipazione degli aspiranti non erano imposte dalle regole legali, né dal contratto collettivo (che, forse, neppure potrebbe farlo) – Men che meno era imposta la valutazione comparativa.

Recente conferma dell'orientamento sulle conseguenze dell'applicazione dei canoni di correttezza e buona fede in tema di conferimento di incarichi dirigenziali.

Cass. 20979/2009: le norme contenute nell'art. 19, comma 1, d.lgs. 165, obbligano l'Amministrazione datrice di lavoro al rispetto dei criteri di massima in esse indicati, anche per il tramite delle clausole generali di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento, di cui all'art. 97 Cost., senza che la predeterminazione dei criteri di valutazione comporti un automatismo nella scelta, che resta rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro (sia pure con il vincolo del rispetto di determinati elementi sui quali la selezione deve fondarsi), al quale non può sostituirsi il giudice, salvo che non si tratti di attività vincolata e non discrezionale.

La Corte suprema ha cassato la sentenza del giudice di merito che aveva condannato la P.A. a conferire l'incarico dirigenziale al ricorrente sulla base del rilievo che il dipendente era "superiore, sotto tutti i profili - titolo di studio e precedente direzione di un centro - individuati nella delibera, all'altro candidato", così sostituendosi sostanzialmente al datore di lavoro nella valutazione dei criteri previsti nell'atto indicato

Conseguenze procedurali della definizione del conferimento degli incarichi in termini di valutazione comparativa: individuazione del novero dei soggetti tra i quali effettuare la comparazione (obbligatorietà di un preventivo interpello) – Conseguenze processuali: litisconsorzio necessario; competenza territoriale.

Ø comma 1-ter – revoca degli incarichi dirigenziali.

Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo.

L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.

Vengono recepiti gli orientamenti della giurisprudenza in tema di revoca anticipata dell'incarico.

Mancata conferma in assenza di valutazione negativa: riorganizzazione o scadenza dell'incarico – Si introducono oneri procedurali (comunicazione idonea e motivata) – Si impone l'indicazione dei posti disponibili per il nuovo incarico.

La riforma supera il pregresso orientamento della giurisprudenza in tema di diritto al conferimento dell'incarico.

Secondo la pregressa giurisprudenza, la qualifica dirigenziale non esprime una posizione lavorativa inserita nell'ambito di una carriera e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale del dipendente, che tale qualifica ha acquisito mediante il contratto di lavoro stipulato all'esito della prevista procedura concorsuale, a svolgerle concretamente per effetto del conferimento, a termine, di un incarico dirigenziale.

Dalla scissione tra instaurazione del rapporto di lavoro dirigenziale e conferimento dell'incarico discende l'insussistenza di un diritto soggettivo del dirigente pubblico al conferimento di un incarico dirigenziale: Cass. 28274/2008; Cass. 3003/2007; Cass. 3880/2006; Cass. 7131/2005; Cass. 5659/2004.

Più di recente, tuttavia, Cass. 28274/2008, ha introdotto un temperamento a tale indirizzo, rilevando che la mancata attribuzione di compiti lavorativi al dirigente integra comunque un demansionamento professionale, che cagiona al dirigente un danno alla professionalità, da determinarsi anche in via equitativa, secondo i criteri utilizzati dalla giurisprudenza nel lavoro privato.

Ø comma 2 – durata degli incarichi.

La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni - solo - se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Tendenza alla stabilità degli incarichi dirigenziali (evita gli inconvenienti derivanti dalla precarizzazione delle funzioni) – valenza costituzionale del principio.

Valuta negativamente la prassi del conferimento di incarichi dirigenziali di durata limitata, consentita dalla precedente normativa – Immediato collegamento con la possibilità di conseguire gli obiettivi assegnati.

Ø comma 6 – incarichi ad esterni.

Sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio.

Valuta negativamente la prassi del conferimento di incarichi dirigenziali ed esterni non muniti della necessaria professionalità, consentita dalla precedente normativa.

Ø comma 8 – cessazione automatica degli incarichi decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al governo).

Lo spoils system viene limitato ai soli incarichi apicali (segretario generale ed equiparati).

Frequenti previsioni di legge (statale e regionali) sulla cessazione automatica, ex lege e generalizzata, per tutti gli incarichi dirigenziali – Non conformità agli orientamenti della Corte costituzionale, che considera lo spoils system conforme all'art. 97 cost. solo ove riguardi gli incarichi dirigenziali di più elevato livello, che attengono direttamente all'attuazione dell'indirizzo politico-amministrativo degli organi di governo (C. cost. 233/2006, sulla Regione Calabria; C. cost. 103/2007; C. cost. 161/2008).

Recentissime conferme della Corte costituzionale: sent. 34/2010, in tema di direttori generali delle ASL della Regione Calabria e di direttore generale dell'ARPACAL; sent. 81/2010, in tema di incarichi dirigenziali ad esterni (dipendenti di altre amministrazioni; soggetti non dipendenti).

Possibili conseguenze risarcitorie della dichiarazione di incostituzionalità delle norme sullo spoils system.

Trib. Firenze 4 giugno 2009 – Applica principi consolidati nella giurisprudenza del lavoro privato.

E' infondata, per difetto dell'imputabilità dell'inadempimento alla pubblica amministrazione, la domanda di risarcimento del danno conseguente a revoca anticipata dell'incarico dirigenziale disposta ai sensi di disposizione di legge, dichiarata costituzionalmente illegittima, che prevedeva la decadenza degli incarichi dirigenziali non confermati entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge medesima.

IV.

Responsabilità dirigenziale (modifica l'art. 21 d.lgs. 165).

Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 150/2009, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.

In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Nuova ipotesi - Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione, di una quota fino all'ottanta per cento.

Rapporti tra previsioni legali e clausole dei contratti collettivi in materia di responsabilità dirigenziale.

Posizioni della giurisprudenza in tema di responsabilità dirigenziale, recesso dal rapporto e tutela reale e riassegnazione dell'incarico illegittimamente revocato.

Cass. 3929/2007 – La responsabilità dirigenziale prescinde da ogni rilevanza dell'elemento soggettivo (dolo o negligenza) per quanto riguarda il mancato raggiungimento degli obiettivi, talché si configura come una sorta di responsabilità oggettiva: in tal caso, la responsabilità dirigenziale non è assimilabile ad una responsabilità disciplinare o per mancanze, che presuppone sempre, quanto meno, la negligenza colpevole del lavoratore.

Quando, invece, il mancato raggiungimento degli obiettivi dipenda da negligenza o inerzia del dirigente, la responsabilità dirigenziale coincide con quella disciplinare, o per mancanze.

Due questioni

I - Problematica distinzione tra responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare del dirigente – Derivava dalla mancata previsione in sede di contrattazione collettiva di sanzioni conservative a carico del dirigente: l'unica "sanzione" prevista era il recesso dal rapporto.

Cass. 8329/2010, in tema di dirigenza sanitaria – Il previo conforme parere del Comitato dei Garanti, previsto dagli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 165 del 2001 per il personale statale, estensibile anche alle pubbliche amministrazioni non statali in forza della norma di adeguamento di cui all'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, riguarda le sole ipotesi di responsabilità gestionale per il mancato raggiungimento degli obiettivi nell'attività amministrativa e grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente a ciò preposto e non anche le condotte realizzate in violazione di singoli doveri, restando salva l'applicabilità della disposizione nei casi in cui vi sia un indissolubile intreccio tra tale tipo di responsabilità e quella disciplinare. Ne consegue che, ove siano contestate mancanze di rilevanza esclusivamente disciplinare, la sanzione può legittimamente essere irrogata anche in assenza di detto parere ovvero con parere negativo (fattispecie relativa al licenziamento di un dirigente sanitario che aveva reiteratamente dirottato i pazienti verso strutture private rappresentando loro inesistenti difficoltà da parte dell'ASL, nella quale la Corte ha ritenuto irrilevante il contrario parere espresso dal Comitato dei Garanti, escludendo la necessità dell'intervento di tale organo nell'ambito della procedura disciplinare anche alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva) – Conforme, più di recente, Cass. 14628/2010.

Questione superata dalla riforma "Brunetta" che ha introdotto per legge la responsabilità "disciplinare" del dirigente, che è ora espressamente assoggettato a sanzioni conservative, con applicazione delle relative procedure, di legge e contratto collettivo – Art. 55-sexies d.lgs. 165.

II – La riforma supera anche il problema dell'elemento soggettivo della responsabilità disciplinare (che Cass. 3929/07 configura come una sorta di responsabilità oggettiva). Oggi rilevano soltanto il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente – Questione della disponibilità delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

Cass. 2233/2007 – L'illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro di una pubblica amministrazione con un dirigente per mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo comporta l'applicazione al rapporto fondamentale sottostante della disciplina dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, con conseguente reintegrazione nel rapporto di lavoro, mentre all'incarico dirigenziale si applica la disciplina del rapporto a termine sua propria. Poiché il lavoro dirigenziale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è caratterizzato da una scissione, ignota al diritto privato, fra l'acquisto della qualifica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il successivo conferimento, a termine, delle funzioni dirigenziali, anche riguardo al recesso dal rapporto di lavoro la disciplina della dirigenza privata non è sovrapponibile a quella della dirigenza pubblica.

Sez. un., 3677/2009 – In caso di illegittimità, per contrarietà alla legge, del provvedimento di riforma della pianta organica di un comune, con soppressione delle posizioni dirigenziali, questo deve essere disapplicato dal giudice ordinario, con

conseguente perdita di effetti dei successivi atti di gestione del rapporto di lavoro, e segnatamente della revoca dell'incarico dirigenziale.

In tale ipotesi, poiché il recesso ante tempus dal contratto a tempo determinato che sorge a seguito del relativo conferimento è privo la giusta causa, il dirigente ha diritto alla riassegnazione dell'incarico illegittimamente revocato, per il tempo residuo di durata, detratto il periodo di illegittima revoca (conf. Sez. un., 25254/09).

V.

Comitato dei garanti (modifica l'art. 22 d.lgs. 165).

Conferma l'obbligatorietà del parere nell'ambito del procedimento di responsabilità dirigenziale – Modifica la composizione – Introduce un termine per rendere il parere, decorso il quale se ne prescinde, mutuando l'istituto dell'"accantonamento del parere" previsto dall'art. 16 l. n. 241 del 1990.

Ruolo dei dirigenti (modifica l'art. 23 d.lgs. 165).

Aumenta a cinque anni il periodo necessario ai dirigenti di seconda fascia destinatari di incarichi di direzione di uffici dirigenziali generale per transitare nella prima fascia, ove non siano incorsi in misure sanzionatorie per responsabilità dirigenziale.

Mobilità tra pubblico e privato (modifica l'art. 23-bis d.lgs. 165).

Consente espressamente all'amministrazione di negare il collocamento in aspettativa dei dirigenti per lo svolgimento di incarichi in enti pubblici e privati in relazione a preminenti esigenze organizzative.

VI.

Trattamento economico (modifica l'art. 24 d.lgs. 165).

Elimina una imprecisione della precedente disposizione – Collega espressamente il trattamento economico accessorio non solo alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità (retribuzione di posizione), ma anche ai risultati conseguiti (retribuzione di risultato).

Si prevede che la retribuzione di risultato deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente.

Vengono posti vincoli ai contratti collettivi nazionali, imponendo il progressivo incremento della componente legata al risultato, fini a raggiungere il 30% e prevedendo comunque che tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria siano destinati alla retribuzione di risultato.

Viene vietata l'erogazione della retribuzione di risultato ove l'amministrazione entro sei mesi non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo.

Posizione della giurisprudenza in tema di trattamento economico accessorio della dirigenza – Cass. 11084/2007; Cons. St., Ad. Pl., 14/2006.

VII.

Accesso alle qualifiche dirigenziali (modifica l'art. 28 d.lgs. ed introduce l'art. 28-bis d.lgs. 165).

L'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia avviene, per il cinquanta per cento dei posti, tramite concorso pubblico per titoli ed esami.

Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

Al concorso per titoli ed esami possono essere ammessi i dirigenti di ruolo che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione. Le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse, ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

Si prevede, anteriormente al conferimento dell'incarico, l'obbligatorietà di un periodo di formazione a tempo pieno, di durata pari a sei mesi, anche non continuativi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale, da completare entro tre anni dalla conclusione del concorso.

Al termine del periodo di formazione è prevista una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova.

Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La riforma stravolge l'attuale disciplina della dirigenza pubblica – Ritorno alle funzioni dirigenziali svolte in relazione alla qualifica e non a seguito di incarico

dirigenziale – Concorso pubblico per l'accesso alla seconda fascia dirigenziale nei limiti del 50% dei posti disponibili – Possibilità di mancato conferimento dell'incarico.

Accentua le difformità di disciplina tra Stato ed altre amministrazioni pubbliche (soprattutto Regioni) – Si tratta di un principio generale al quale devono adeguarsi gli enti pubblici non economici nazionali ai sensi dell'art. 27 d.lgs. n. 165?

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - CIRCOLARE 27 novembre 2009, n. 9 (in G.U. n. 29 del 5 febbraio 2010) - Decreto legislativo n. 150 del 2009 - Disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme. (10A01108)

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001

Sono pervenute delle richieste di chiarimento da parte di alcune amministrazioni relativamente all'immediata applicabilità della nuova disciplina sul procedimento disciplinare e sui rapporti tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale. In particolare, le disposizioni di cui agli articoli 55-bis e ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotti dall'art. 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, hanno posto problemi di prima applicazione con riferimento ai procedimenti disciplinari già avviati e a quelle situazioni disciplinarmente rilevanti di cui l'amministrazione abbia già avuto notizia prima dell'entrata in vigore della nuova normativa.

Si ritiene opportuno fornire delle prime indicazioni al fine di contribuire all'uniforme applicazione della legge da parte delle amministrazioni pubbliche, ferma restando la riserva di successivi approfondimenti in relazione alle cospicue novità introdotte con la riforma.

In mancanza di una specifica disposizione transitoria, la questione dell'applicabilità dei menzionati articoli 55-bis e ter alle fattispecie disciplinari pendenti va risolta facendo riferimento ai principi generali. Soccorre in questo caso il principio generalissimo di cui all'art. 11 delle disposizioni preliminari al codice civile, secondo il quale, in assenza di diverse esplicite previsioni, la legge dispone solo per l'avvenire.

L'applicazione alla materia in esame di questo principio deve tener conto della circostanza che il presupposto per l'avvio del procedimento disciplinare è l'acquisizione della notizia dell'infrazione da parte del responsabile della struttura ovvero dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Infatti, dal momento di tale acquisizione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito all'incolpato, che la nuova norma fissa in venti giorni per le infrazioni di minor gravità (art. 55-bis, comma 2) e quaranta giorni per quelle di maggior gravità (art. 55-bis, comma 4). Inoltre, per un'esigenza di accelerazione della procedura, nel caso in cui la competenza spetti all'ufficio disciplinare, è dalla data di acquisizione della prima notizia dell'infrazione che, in base alla nuova norma, decorre il termine per la conclusione del procedimento, termine pari a sessanta giorni nel caso di infrazioni di minor gravità (art. 55-bis, comma 2) e centoventi giorni per quelle di maggior gravità (art. 55-bis, comma 4). Dunque il procedimento nella sua unitarietà si snoda a partire dall'acquisizione della notizia.

Da queste premesse deriva che la nuova disciplina procedurale si applica a tutti i fatti disciplinarmente rilevanti per i quali gli organi dell'amministrazione ai quali è demandata la competenza a promuovere l'azione disciplinare acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore della riforma (16 novembre 2009).

In sintesi, si possono distinguere le seguenti situazioni:

- 1) gli organi titolari dell'azione disciplinare vengono a conoscenza dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- 2) gli organi titolari dell'azione disciplinare sono venuti a conoscenza dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009.

La prima ipotesi ricorre quando il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. Gli elementi rilevanti della fattispecie si manifestano durante la vigenza delle nuove norme e, pertanto, è chiaro che per gli aspetti procedurali si applicano interamente i nuovi articoli 55-bis e ter del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Nel secondo caso, il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari hanno acquisito la notizia dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. In questa ipotesi, a prescindere dalla circostanza che il responsabile della struttura fosse o meno competente a promuovere l'azione disciplinare in base al precedente regime, il presupposto rilevante per l'avvio del procedimento si è verificato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. Quindi, per quanto riguarda la disciplina procedurale continuerà a farsi applicazione delle precedenti fonti di legge e di contratto collettivo. Ciò vale sia per lo svolgimento del procedimento disciplinare sia per i rapporti tra questo ed il procedimento penale.

Si segnala che l'applicazione a tali situazioni del regime precedente a tali situazioni comporta, ove ne sussistano i presupposti, anche la possibilità di ricorrere al cosiddetto patteggiamento previsto dall'originario art. 55, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tale disposizione, come noto, prevede che con il consenso del dipendente la sanzione applicabile possa essere ridotta, ma in tal caso non è suscettibile di impugnazione. Questa particolare facoltà non può essere più esercitata per i procedimenti avviati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009, posto che nel nuovo regime la relativa disciplina non è più richiamata. Il comma 3 dell'art. 55 novellato stabilisce invece che i contratti collettivi possano disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.

Un aspetto sostanziale importante nell'ambito di tale nuovo istituto è il fatto che, in base alla legge, la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede. Nonostante la nuova conciliazione presenti caratteristiche diverse rispetto al patteggiamento, poichè l'una si colloca nella fase precedente l'irrogazione della sanzione mentre l'altro si svolge nella fase successiva in cui la sanzione è stata già irrogata, in questo momento storico di transizione (in cui si continua ad applicare anche il regime superato dalla nuova legge), si ritiene utile richiamare l'attenzione sul principio innovativo dell'immutabilità. Sarebbe infatti opportuno che le amministrazioni, ove facessero ricorso al patteggiamento, ispirassero la propria condotta al principio, introdotto dalla nuova normativa, che richiede il mantenimento della medesima tipologia di sanzione.

Naturalmente, per quanto riguarda la disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni, in virtù del principio generale di legalità, le nuove fattispecie disciplinari e penali, con le correlate sanzioni e pene, non potranno trovare applicazione a fatti che si sono verificati prima dell'entrata in vigore della legge in quanto più sfavorevoli all'incolpato. Quindi, anche nell'ipotesi in cui l'amministrazione abbia notizia dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo di fatti commessi prima di tale momento, per gli aspetti sostanziali dovrà comunque far riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente pur se per gli aspetti procedurali, come sopra precisato, dovrà applicare il nuovo regime.

Per quanto riguarda il regime delle impugnazioni, occorre tener conto di alcune espresse previsioni normative.

In particolare, l'art. 73, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 esclude espressamente la possibilità di impugnare sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Tale disposizione prevede contestualmente che «i procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data». In tal caso è stata compiuta una precisa scelta del legislatore nel senso della non ulteriore applicabilità

del regime precedente, con l'unica deroga relativa ai procedimenti già avviati che debbono essere portati a conclusione celermente.

Pertanto, anche nel caso in cui, per le ipotesi sopra indicate, si dovesse continuare ad applicare il precedente regime del procedimento disciplinare, le sanzioni non potranno comunque essere più impugnate di fronte ai collegi di disciplina (organismi che, peraltro, già avrebbero dovuto cessare con la tornata contrattuale 1998/2001, come previsto dall'art. 72, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ma che di fatto hanno continuato la loro attività in alcune amministrazioni).

Ad analoghe conclusioni si deve pervenire per la possibilità di impugnare le sanzioni disciplinari di fronte all'arbitro unico, secondo la disciplina contenuta nel CCNQ del 23 gennaio 2001 (prorogato con CCNQ del 24 luglio 2003), benchè esso non venga espressamente menzionato nelle disposizioni normative. La motivazione risiede nel fatto che il novellato art. 55, comma 3, primo periodo, prevede che «la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari».

Si tratta di una norma imperativa, come stabilisce il precedente comma 1 che preclude, per l'avvenire, anche l'applicazione di clausole contenute in contratti collettivi già vigenti, in conseguenza del meccanismo della sostituzione automatica di clausole nulle introdotto dal medesimo comma 1 mediante il rinvio agli articoli 1339 e 1419, comma 2 del codice civile.

Pertanto, salva la possibilità di portare a conclusione i procedimenti di impugnazione già pendenti al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009 (nel caso dei collegi arbitrali entro il termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo a pena di nullità), da tale momento deve ritenersi preclusa l'impugnabilità delle sanzioni disciplinari sia ai collegi arbitrali di cui all'abrogato art. 55 sia all'arbitro unico di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001.

Roma, 27 novembre 2009.

Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Brunetta

Registrato alla Corte dei conti l'11 gennaio 2010 Ministeri istituzionali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, registro n. 1, foglio n. 16

LEGGE 4 marzo 2009, n. 15 (in G.U. n. 53 del 5 marzo 2009) - Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.

Art. 7.

(Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;

b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;

c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;

d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;

e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;

f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;

g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;

h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;

i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;

l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

- m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;
- n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;
- o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;
- p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

DECRETO LEGISLATIVO 165 del 2001 dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

Art.2

Fonti (1)

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali (2).

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge (3).

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva (4).

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (5).

(1) Per gli indirizzi relativi all'applicazione del presente articolo vedi Dir.P.C.M. 1 marzo 2002.

(2) Comma inserito dall'articolo 176, comma 2, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2004, come disposto dall'articolo 186, comma 1, del medesimo D.Lgs. 196/2003.

(3) Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, della Legge 4 marzo 2009, n. 15 e dall'articolo 33, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 del medesimo articolo 1, il secondo periodo del presente comma si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 4 marzo 2009, n. 15.

(4) Comma modificato dall'articolo 33, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(5) Comma inserito dall'articolo 33, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.21

Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo (1).

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento (2).

[2. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.] (3)

2. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (4).

(1) Comma sostituito dall'articolo 3, comma 2, lettera a), della legge 15 luglio 2002, n. 145 e successivamente dall'articolo 41, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(2) Comma inserito dall'articolo 41, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(3) Comma abrogato dall'articolo 3, comma 2, lettera b), della legge 15 luglio 2002, n. 145.

(4) Comma modificato dall'articolo 73 del D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, con la decorrenza indicata dall'articolo 175 del medesimo D.Lgs. 217/2005.

Art.22

Comitato dei garanti (1)

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

(1) Articolo modificato dall'articolo 3, comma 3, della legge 15 luglio 2002, n. 145 e successivamente sostituito dall'articolo 42, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

Art.53

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

(Art. 58 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del d.lgs n. 80 del 1998, nonché dall'art. 16 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall' articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina (1).

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni (2).

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati (3).

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione (4).

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa

autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza (5).

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi (6).

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica puo' disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell' articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispektorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (7).

(1) Comma rettificato con comunicato 16 ottobre 2001(in Gazz. Uff., 16 ottobre 2001, n. 241), e successivamente modificato dall'articolo 3 della legge 15 luglio 2002, n. 145.

(2) Comma inserito dall'articolo 52, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(3) Vedi l'articolo 52, comma 67, della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

(4) Lettera aggiunta dall'articolo 7-novies del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7.

(5) Comma modificato dall'articolo 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223 e successivamente dall'articolo 61, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

(6) Comma modificato dall'articolo 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223.

(7) Comma aggiunto dall'articolo 47 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e successivamente sostituito dall'articolo 52, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.54

Codice di comportamento

(Art. 58-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Art.55

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative (1)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non puo' istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non puo' essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito

negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

(1) Articolo sostituito dall'articolo 68, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 bis

Forme e termini del procedimento disciplinare (1)

1. Per le infrazioni di minore gravita', per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per piu' di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni piu' gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, puo' 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 attivita' istruttoria, il responsabile della struttura 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 dipendente, il termine per la conclusione del procedimento e' prorogato in misura corrispondente. Il differimento puo' essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare e' piu' grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare e' piu' grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente puo' indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilita'. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attivita' istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravita' dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' 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.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 ter

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale (1)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravita', di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravita', di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessita' dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilita' di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilita' della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' 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 55-bis. 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.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 quater

Licenziamento disciplinare (1)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per piu' 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;

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - d) falsita' 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 dignita' personale altrui;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
2. Il licenziamento in sede disciplinare e' disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 quinquies
False attestazioni o certificazioni (1)

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.
2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilita' penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonche' il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.
3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 sexies
Responsabilita' disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilita' per l'esercizio dell'azione disciplinare (1)

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove gia' non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entita' del risarcimento.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilita', all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilita', e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali puo' avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilita', il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il mancato esercizio o la 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravita' dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilita' civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceita' nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformita' ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.55 septies Controlli sulle assenze (1)

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalita' stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e' immediatamente inoltrata, con le medesime modalita', all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attivita' di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilita' del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonche' il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalita' dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.56 Impugnazione delle sanzioni disciplinari (Art. 59-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs n. 80 del 1998)

[1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalita' e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.] (1)

(1) Articolo abrogato dall'articolo 72, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.63

Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs n. 387 del 1998).

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.
2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.
3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.
4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.
5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Art.63 bis

Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinarie e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze (1).

(1) Articolo aggiunto dall'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

Art.64

Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

(Art. 68-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorso novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Art.65

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.
2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.
3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.
4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

Art.66

Collegio di conciliazione

(Art. 69-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.
2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.
3. La richiesta deve precisare:
 - a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
 - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
 - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.
6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
QUADRIENNI O NORMATIVO 2006 - 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Art. 3
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente 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 dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) 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;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c) condanna passata in giudicato:
 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti 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.
 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 4

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 5

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore 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.

5. 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.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" 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 lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art.3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dirigente del comparto Regioni e autonomie locali (Area I I) Quadriennio normativo 2006-2009, Biennio 2006-2007

TITOLO II IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 3

Recesso per responsabilità dirigenziale

1. La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun Ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata:
 - a. al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
 - b. ovvero, alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.
2. Prima di formalizzare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
3. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL del 23.12.1999.
4. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun Ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.
5. Tutti i rinvii all'art.27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996 e successive modificazioni ed integrazioni, contenuti nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, devono ritenersi riferiti al presente articolo.
6. Al termine del periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui all'art.23 - ter del CCNL del 10.4.1996, introdotto dall'art.13 del CCNL del 22.2.2006, l'Ente affida al dirigente interessato un incarico tra quelli istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, nel rispetto delle previsioni dell'art.22 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.13 del CCNL del 23.12.1999 e dall'art.10 del CCNL del 22.2.2006. La mancata accettazione da parte del dirigente dell'incarico proposto costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.
7. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996 e quelle dell'art.11 del CCNL del 22.2.2006.

CAPO II

NORME DISCIPLINARI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 4 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 CCNL 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 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 delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL (Allegato 1).

Art. 5 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 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art.107 del D.Lgs.n.267 del 2000.
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 d'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. 6

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 7, 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 dell'art.7;
 - 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 ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti 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. 7

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'Ente 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 € 200,00 ad un massimo di € 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 considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs.n.165 del 2001;
 - b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, 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 rinvio 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'articolo 55 novies del D.Lgs n. 165 del 2001

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 nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165 del 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 nei casi previsti dall'art.55- sexies, comma 3, e dall'art.55 septies, comma 6, del D.Lgs.n.165 del 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 previsto dall'art.55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n.165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 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. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, 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;
 - 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.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- 1. con preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs.n.165 del 2001;
 - b. 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;
 - 2. senza preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs.n.165 del 2001;
 - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, 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 atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 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. 5, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le previsioni dell'art.55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.n.165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs.n.150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 8

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, 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. 9

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. 7, comma 9, n.2.
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. 10.
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. 7, comma 9, n.2, 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. 10.
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. 7, comma 9, n.2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 10 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 9, n.2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla

conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, l'Ente 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 stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 10, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.7, comma 9, n.2.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 10, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato 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. 10

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, 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.
2. 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 addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art.55-ter, comma 4.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 7, comma 9, n.2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art.55-ter, comma 2, del D.Lgs.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.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, 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.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 11

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 durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.
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. 12

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 all'art. 11, 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 definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del

10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.13 del CCNL del 12.2.2002.

Art. 13

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Legge regionale FvG 27 marzo 1996, n. 18

Riforma dell'impiego regionale in attuazione dei principi fondamentali di riforma economico sociale desumibili dalla legge 23 ottobre 1992 n. 421.

In SUPPLEMENTO STRAORDINARIO BOLLETTINO UFFICIALE REGIONALE 01/04/1996, N. 009

Art. 1

(Finalita' e ambito di applicazione)

1. La Regione Friuli - Venezia Giulia con la presente legge definisce nuovi criteri di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale e degli Enti regionali di cui all'articolo 199 della legge regionale 1 marzo 1988, n. 7, come sostituito dall'articolo 35, comma 1, della legge regionale 11 maggio 1993, n. 18 e provvede alla revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti regionali, in conformita' ai principi desumibili dalle disposizioni dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421 costituenti norme fondamentali di riforma economico sociale.

Legge regionale 9 novembre 1998, n. 13: Art. 127 (Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli Enti locali)

1. In attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'articolo 1 della legge regionale 3/1998 e nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, e' istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli - Venezia Giulia, di cui fanno parte i dipendenti del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunita' montane e degli altri Enti locali.
2. I contratti collettivi regionali del personale facente parte del comparto unico di cui al comma 1 vengono stipulati con le procedure previste dalla legge.
3. Al personale del comparto unico di cui al comma 1, suddiviso in area dirigenziale e non dirigenziale, si applicano discipline omogenee in ordine allo stato giuridico.
4. L'ordinamento del personale degli Enti locali e' disciplinato, analogamente a quello del personale della Regione, dalla legge regionale e dai contratti collettivi regionali **nel rispetto dei principi generali del rapporto di pubblico impiego**

L.R. FvG n.16/2010 (art.2) per fasce orarie di reperibilità e procedimento disciplinare.

Art. 2

(Disposizioni in materia di assenza per malattia, procedimento disciplinare, rilevazione della presenza, messa a disposizione, premialita' e aspettativa)

1. In caso di assenza per malattia, al personale regionale si applica la disciplina statale in materia di fasce orarie di reperibilita' entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo e in materia di trasmissione dei relativi attestati.
2. Al personale regionale si applica la disciplina statale in materia di forme e termini del procedimento disciplinare; continuano a essere definite in sede di contrattazione collettiva, fermo restando quanto previsto in materia dalla disciplina statale, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni. Le competenze poste dalla disciplina statale in capo all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari devono intendersi attribuite al Direttore centrale della struttura direzionale competente in materia di personale.

CCRL personale del comparto unico - area enti locali – biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1^ FASE) 2002-2005

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia Agenzia Regionale per la Rappresentanza Negoziale degli Enti e delle Pubbliche Amministrazioni

A seguito della delibera della Giunta Regionale n.1969 del 22 luglio 2004, di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo relativo al CCRL personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1^ FASE) 2002 – 2005, nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti, in data 23 novembre 2004, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 26 novembre 2004, alle ore 15,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

A.Re.Ra.N.:

nella persona del Presidente Gianfranco Patuanelli F.to Patuanelli

Rappresentanze sindacali

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCRL personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1^ FASE) 2002-2005.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCRL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità Montane, e dagli altri Enti Locali, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni.

CAPO VII

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 13

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere nè accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art.14

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 13 del presente CCRL danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Nel caso di utilizzazione del lavoratore presso altri Enti o nel caso di servizi in convenzione, fattispecie disciplinate dall'art. 7, l'ente competente ad adottare un provvedimento disciplinare, salvo il caso del rimprovero verbale che è sempre di competenza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, è l'Ente di appartenenza del dipendente. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.

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

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 16 del presente CCRL , nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 16, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche”.

12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del decreto legislativo n.165/2001, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

Art.15

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCRL 01.08.2002, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

Art. 16

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, **in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni**, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d. grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f. al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente 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 dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- d) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) 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;
 - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 21, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del presente CCRL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti 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.
 - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.13 del presente CCRL quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 17

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 14, comma 2, del presente CCRL.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16 (codice disciplinare) del presente CCRL, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula .il fatto non sussiste. o l'imputato non lo ha commesso. si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) del presente CCRL, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

Art.18

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 19

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso) del presente CCRL.
3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli 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.
5. 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.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 17 del presente CCRL in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 21 comma 2, lett. b) del presente CCRL, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell' art. 17, commi 7 e 8 del presente CCRL, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 7, secondo periodo, del presente CCRL, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 20

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano . qualora più favorevoli . le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.
3. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare di cui all'art. 16 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCRL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

PARTE II
ALLEGATO ALL'ART. 13 DEL CCRL 26.11.2004:
D.M. 28 novembre 2000.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

1. Disposizioni di carattere generale.

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 58-bis, comma 3, del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis, comma 5, del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*.

2. Principi.

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

3. Regali e altre utilità.

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni.

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

5. Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

6. Obbligo di astensione.

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

7. Attività collaterali.

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

8. Imparzialità.

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

9. Comportamento nella vita sociale.

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

10. Comportamento in servizio.

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'emergenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

11. Rapporti con il pubblico.

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

12. Contratti.

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

13. Obblighi connessi alla valutazione dei risultati.

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

D.lgs. n.165 del 2001 novellato dal d.lgs. n.150/2009

Art. 55-bis. DLGS 165/2001. Forme e termini del procedimento disciplinare *(così come modificato dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009)*

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con 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 dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.
6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
7. Il lavoratore dipendente o il 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, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter. DLGS 165/2001. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
(così come modificato dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. 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.

NORMATIVA INTRODOTTA DAL D.LGS 150/2009 CHE SI APPLICA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) 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;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) 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.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Art. 55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

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

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
quadriennio normativo 2002-2005
biennio economico 2002-2003 biennio economico 2004-2005

In data 29 febbraio 2008 alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Regionale di Comparto della dirigenza relativo al quadriennio giuridico ed economico 2002 – 2005 tra le parti sottoindicate:

CAPO III
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 25

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, definiscono sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.
2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica. Gli enti disciplinano gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio.
3. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al comma 1, possono comportare per il dirigente interessato, la revoca dell'incarico adottata con le procedure e le garanzie individuate in attuazione dei precedenti commi 1 e 2 e la destinazione ad altro incarico. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato.
4. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma precedente, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale, per un periodo non superiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni di cui all'art. 33.
5. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione di cui al comma 1.
6. Sono abrogati l'art. 15 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art.35 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 26

Disciplina della sospensione dall'incarico

1. In caso di applicazione della misura della sospensione dall'incarico di cui all'art. 25, comma 4, durante il periodo di sospensione, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale con esclusione della retribuzione di posizione spettante; nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dal medesimo ente o da altre pubbliche amministrazioni.

2. L'accettazione di un nuovo incarico determina il venire meno della sospensione ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
3. Prima della scadenza del periodo di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dell'art. 34, può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. E' disapplicato l'art. 8 della Legge Regionale 27 marzo 2002 n. 10.

Art. 27 **Comitato dei garanti**

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, ove non vi avessero ancora provveduto, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, il comitato dei garanti, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano il funzionamento prevedendo, in ogni caso, una composizione paritetica ed una presidenza scelta d'intesa tra le parti.
2. Il comitato dei garanti esprime pareri in ordine ai provvedimenti relativi alla responsabilità dirigenziale che potrebbero comportare il recesso dal rapporto di lavoro, la sospensione dall'incarico o la revoca dello stesso.
3. I provvedimenti previsti dal comma 2 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro sessanta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.
4. Il comitato dei garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma 3, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.
5. E' abrogato l'art. 36 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 28 **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 33.
2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 33, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 33.
3. Fatta salva la applicazione dell'art. 26, resta fermo per tutti gli enti del comparto 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.
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, salvo l'applicabilità dell'art. 33.
5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 33.
6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di

posizione, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita o del maturato economico in godimento, oltre agli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

7. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata, con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità 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.

Analogamente si procede in caso di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., con la formula il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso.

8. In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, in termini economici e di prestigio, a quello in godimento al momento della sospensione.

9. Il dirigente, licenziato ai sensi dell'art. 33, comma 2, a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne ha consentito la prosecuzione neppure provvisoria per la specifica gravità, se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede nonché in un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

10. Dalla data di riammissione in servizio, di cui al comma 9, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite ed ai figli.

11. Sono abrogati l'art. 12 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 42 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

CAPO IV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:

- a) per superamento dei limiti temporali previsti in caso di malattia, infortunio, infermità dipendente da causa di servizio;
- b) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
- c) per recesso del dirigente;
- d) per recesso dell'amministrazione;
- e) per risoluzione consensuale;
- f) per dispensa dal servizio.

2. Sono abrogati l'art. 20 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 37 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 32
Recesso del dirigente

1. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.
2. Sono abrogati l'art. 22, del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 39 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 33
Recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento, e conservazione dell'anzianità di servizio.
4. Costituisce, altresì, giusta causa di recesso l'accertamento, secondo le procedure adottate da ciascun ente in ambito di definizione dei sistemi e meccanismi di valutazione delle prestazioni, di responsabilità particolarmente grave del dirigente, intendendosi per essa quella correlata:
 - a) al reiterato mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente formalmente assegnati al dirigente;
 - b) alla inosservanza delle direttive per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.
5. Nei casi di recesso per responsabilità dirigenziale di cui al comma 4 non sono attivabili le procedure di conciliazione e di arbitrato di cui all'art. 29. L'atto di recesso è adottato previo conforme parere del comitato dei garanti se costituito secondo i rispettivi ordinamenti degli enti ovvero prescindendo da esso nel caso in cui il previsto comitato dei garanti non si esprima entro sessanta giorni.
6. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente.
7. Sono abrogati l'art. 40 del CCRL del 19 giugno 2003 dell'Area della Dirigenza del personale del comparto unico dell'area delle autonomie locali e gli artt. 23 e 27 del CCRL 21 agosto 2001 relativo al personale regionale dirigente.

Norme sulle condizioni di incompatibilità,

attualmente le norme di riferimento per gli ee.ll.: sono quelle dell'art. 53 del D.Lgs. 165/01, mentre per i dipendenti regionali vigono gli artt. 10 e 47 co. 6 della L.R. 18/96 e relativo Regolamento attuativo 29 novembre 2005, n.0421/Pres.

DECRETO PRESIDENTE DELLA REGIONE 29 novembre 2005 n.0421/Pres.

Regolamento recante «Disciplina di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 e di cui all'articolo 14, comma 8 del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - Area dipendenti regionali non dirigenti, quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 14 marzo 2005».

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. La presente disciplina si applica al personale regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, fatto salvo quanto disposto per il personale di cui all'articolo 7 ter della legge regionale 28 ottobre 1980, n. 52.
2. La presente disciplina non si applica al personale regionale che sia chiamato a ricoprire incarichi o cariche su designazione o nomina della Regione.

Art. 2

(Incompatibilità)

1. Si intendono incompatibili, ai sensi dell'articolo 10 comma 2 della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 gli incarichi e le cariche che:
 - a) generano conflitto di interessi con le funzioni svolte dal dipendente o dalla struttura di assegnazione;
 - b) vengono effettuati a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la struttura di assegnazione svolgono funzioni di controllo o di vigilanza;
 - c) vengono effettuati a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la struttura di assegnazione svolgono funzioni relative al rilascio di autorizzazioni o concessioni o all'erogazione di finanziamenti.

Art. 3

(Attività temporanee od occasionali che possono essere svolte previa autorizzazione)

1. L'Amministrazione può autorizzare:
 - a) lo svolgimento di incarichi temporanei e occasionali a favore di soggetti pubblici e privati (ivi compresi incarichi che rientrano nell'ambito di una materia delegata dalla Regione a un altro ente da rendersi a favore dell'ente delegato);
 - b) l'assunzione di cariche retribuite in modo continuativo o episodico in società cooperative e in società sportive, ricreative e culturali il cui atto costitutivo preveda che gli utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo della attività sociale.
2. Il dipendente regionale può essere altresì eccezionalmente autorizzato, per un periodo di tempo limitato, a compiere atti riconducibili all'esercizio di una libera professione ovvero di altra attività imprenditoriale ove si tratti di atti che riguardino la cura di propri interessi o di quelli di propri familiari, purché non sussistano le incompatibilità di cui articolo 2.
3. Le attività di progettazione, di direzione lavori e di collaudo o di componente di commissioni preposte allo svolgimento e alla aggiudicazione di appalti concorso possono essere svolte a favore di enti pubblici qualora il dipendente sia inserito in elenchi di persone abilitate all'esecuzione delle attività predette se la stesura di questi elenchi è demandata a uffici dell'Amministrazione regionale, fermo restando la verifica di eventuali situazioni di incompatibilità di cui all'articolo 2. Analogamente devono

essere verificate le situazioni di incompatibilità nei confronti dei dipendenti aventi i requisiti previsti dall'articolo 55 della legge regionale 31 maggio 2002 n. 14.

4. Fatte salve le incompatibilità di cui all'articolo 2, il dipendente può altresì essere incaricato dall'Amministrazione regionale dello svolgimento di attività di collaudo, di progettazione e di direzione lavori o di componente di commissioni preposte allo svolgimento e alla aggiudicazione di appalti concorso, a favore di enti pubblici qualora detta partecipazione sia promossa dall'Amministrazione stessa per il tramite delle proprie strutture tecniche, che ne danno contestuale comunicazione alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi.

Art. 4

(Attività lavorativa da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale svolta previa autorizzazione)

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, possono svolgere, previa autorizzazione, un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

2. Sono comunque considerate attività incompatibili quelle ricadenti nelle fattispecie di cui all'articolo 2.

3. Il dipendente regionale che intenda svolgere l'attività di cui al comma 1 deve presentare domanda scritta alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi secondo la disciplina di cui all'articolo 6.

4. Nell'ambito dell'attività autorizzata il dipendente non può ricevere incarichi da parte della Regione né deve operare in contesti e in situazioni che portino il determinarsi di una delle fattispecie di cui all'articolo 2.

5. L'esercizio di attività libero professionali può avvenire compatibilmente con le discipline generali di settore.

Art. 5

(Incarichi autorizzati decorsi trenta giorni dal ricevimento della domanda)

1. Si intendono autorizzati, decorsi 30 giorni dalla data di presentazione della relativa istanza senza l'adozione di alcun provvedimento da parte dell'Amministrazione, i seguenti incarichi e attività:

a) partecipazione a commissioni di concorso, di esame e simili;

b) svolgimento di attività di docenza fino al massimo di 80 ore annue (in detto limite non rientrano le ore utilizzate per lo svolgimento di esami);

c) collaborazioni non rientranti nelle fattispecie di cui all'articolo 7, comma 1, lett. c), a giornali, riviste, trasmissioni radiofoniche e televisive, enciclopedie e simili;

d) partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatore;

e) assolvimento di incarichi per cui è previsto esclusivamente il rimborso delle spese documentate.

Art. 6

(Criteri e modalità di concessione o revoca dell'autorizzazione)

1. Ai fini della valutazione delle istanze per l'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui agli articoli 3, 4 e 5, o ai fini dell'eventuale revoca delle autorizzazioni concesse l'Amministrazione valuta:

a) il tempo e l'impegno richiesti dall'attività;

b) gli incarichi già autorizzati tanto al singolo dipendente quanto complessivamente ad altri dipendenti appartenenti alla medesima struttura del richiedente, ovvero svolgenti incarichi analoghi;

c) la non continuatività dell'attività richiesta: si considerano, a questo fine gli incarichi autorizzati al dipendente relativi all'ultimo quinquennio.

2. Il dipendente regionale che intenda svolgere un incarico o un'attività deve presentare domanda scritta alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi, sui moduli all'uopo predisposti dalla medesima, per il tramite della direzione centrale o dell'ente regionale di appartenenza. La

domanda deve essere corredata del parere del direttore centrale competente o equiparato e del competente direttore di servizio attestante la non sussistenza di situazioni di incompatibilità con riferimento agli aspetti di tipo organizzativo e funzionale nonché ai compiti della struttura di appartenenza; alla domanda va allegata, ove esistente, la richiesta del soggetto a favore del quale va svolto l'incarico. Si intendono validamente inoltrate le pratiche trasmesse a mezzo fax; in tal caso i termini decorrono dalla data di invio indicata nel report di trasmissione.

3. Il Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi autorizza o nega motivatamente, nel termine di 30 giorni dalla ricezione della documentazione, lo svolgimento dell'incarico o dell'attività richiesti. In qualunque momento dell'istruttoria il Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi può richiedere all'interessato, anche a mezzo fax, chiarimenti o documenti relativi all'oggetto della istanza, con conseguente sospensione della decorrenza del termine.

4. Le attività di cui all'articolo 3 e 4 devono essere esplicitamente autorizzate e il dipendente non può eseguirle prima di avere ottenuto il previsto nulla osta. L'autorizzazione, se non diversamente ed esplicitamente specificato, si intende concessa per la durata massima di un anno. Nella fattispecie di cui all'articolo 4 l'autorizzazione si intende concessa per la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale; in caso di richiesta di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale finalizzato alla prosecuzione dell'attività lavorativa o professionale, il dipendente deve espressamente esplicitare detta finalità nella richiesta medesima; salva diversa comunicazione da parte dell'Amministrazione, l'attività si intende autorizzata contestualmente con il provvedimento che colloca il dipendente in rapporto di lavoro a tempo parziale. Le prestazioni autorizzate devono essere svolte fuori dal normale orario di servizio e per lo svolgimento di esse il dipendente non può avvalersi dell'organizzazione dell'ufficio né utilizzare personale o materiale dell'Amministrazione regionale.

5. Quando la richiesta è presentata da un direttore centrale o equiparato l'autorizzazione viene concessa dall'Assessore competente, sentito il Direttore generale, avvalendosi del supporto istruttorio della Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi. Qualora la richiesta venga presentata dal Direttore generale o dal Segretario generale del Consiglio regionale, la relativa autorizzazione è concessa, rispettivamente, dal Presidente della Regione e dal Presidente del Consiglio regionale.

6. I dipendenti in posizione di comando presso la Regione devono richiedere l'autorizzazione anche all'ente di provenienza, il quale provvederà in conformità al proprio ordinamento, valutando l'incompatibilità in base alle funzioni svolte dal dipendente presso l'ente stesso. I dipendenti regionali in posizione di comando presso altre Amministrazioni devono chiedere l'autorizzazione anche all'ente presso il quale sono comandati.

7. Il Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi ha la facoltà di sottoporre, in qualunque momento, previa comunicazione all'interessato, a riesame l'autorizzazione concessa, nonché revocare la stessa autorizzazione, mediante provvedimento motivato. Analogamente possono procedere, in relazione al disposto di cui al comma 5, gli Assessori, il Presidente della Regione e il Presidente del Consiglio regionale.

8. Nelle more dell'espletamento del procedimento di riesame o di revoca il dipendente, salvo espressa comunicazione da parte del Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi, continua a svolgere l'incarico o a ricoprire la carica autorizzata.

Art. 7

(Attività non soggette ad autorizzazione)

1. Non sono soggette ad autorizzazione:

a) le prestazioni che rientrano nei compiti d'ufficio; si intendono tali le attività che rientrano nei compiti attribuiti al dipendente o che comunque rientrano tra i compiti del servizio di assegnazione o, nel caso di dirigenti, della Direzione centrale di assegnazione;

b) le attività o prestazioni rese in connessione con l'incarico ricoperto presso la Regione o in rappresentanza della stessa; si considerano rese in connessione con l'incarico, quelle prestazioni alle quali il dipendente è tenuto in quanto ricopre quel posto o quell'incarico; si considerano rese in rappresentanza dell'amministrazione quelle prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto della Regione, rappresentandone la volontà e gli interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi della stessa;

- c) le attività di manifestazione del pensiero; sono consentite, senza necessità di autorizzazione, le attività che, a norma dell'articolo 21 della Costituzione concretizzano la libera manifestazione del proprio pensiero con le parole lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione, ancorché comportino un compenso;
 - d) lo sfruttamento economico delle opere di ingegno e delle invenzioni nonché le attività sportive e artistiche; non sono soggette ad autorizzazione, sempre che non si concretizzino in attività di tipo professionale, le attività sportive, artistiche, e quelle che comunque costituiscono manifestazione dei diritti di libertà del singolo;
 - e) le cariche e gli incarichi non retribuiti presso associazioni ed enti di volontariato;
 - f) le cariche elettive di primo e di secondo grado purché non incompatibili, ai sensi della vigente normativa, con lo status di dipendente regionale; al fine di consentire la valutazione della insussistenza di tale incompatibilità, il dipendente è comunque tenuto a comunicare la nomina alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi;
 - g) la partecipazione a società di capitali e a società in accomandita semplice (in qualità di socio accomandante);
 - h) il periodo di pratica correlato all'esame di abilitazione all'esercizio di una professione;
 - i) l'attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione;
2. Le attività di cui comma 1, lettere a) e b), rientrano nei compiti e doveri d'ufficio. Il dipendente non può percepire ulteriori compensi, salvo diversa disposizione di legge. Laddove questi fossero previsti, essi devono venire introitati nel conto entrate della Regione, che provvede a indicare il capitolo previsto. L'affidamento di incarichi rientranti nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere a) e b) deve essere contestualmente comunicato, a cura della struttura di appartenenza, alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi.
3. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi dell'esercizio dell'attività di cui al comma 1, lettera h), unitamente all'espresso impegno ad astenersi dal curare qualunque questione che veda il coinvolgimento della Regione e alla dichiarazione che l'attività stessa è finalizzata al sostenimento dell'esame di abilitazione e non è riconducibile all'esercizio di una libera professione.

Art. 8

(Iscrizione ad albi professionali)

1. Fermo restando il divieto di svolgimento della libera professione, ad eccezione di quanto previsto all'articolo 4, non è richiesta l'autorizzazione per l'iscrizione a un albo professionale.

Art. 9

(Elenco degli incarichi e delle cariche)

1. La tenuta dell'elenco di cui all'articolo 10, comma 5, della legge regionale 18/1996 è affidata alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi alla quale deve essere inviata copia di ogni atto di nomina o autorizzazione rilasciata dai diversi organi o strutture della Regione.

Art. 10

(Disposizione transitoria)

1. Le autorizzazioni già concesse precedentemente all'entrata in vigore del presente Regolamento si intendono confermate.

Art. 11

(Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.