



REGIONE MARCHE  
GIUNTA REGIONALE  
SERVIZIO RISORSE UMANE E STRUMENTALI  
*P. F. Organizzazione e amministrazione  
del personale*

Ancona, li 26 FEB. 2010



Al Segretario Generale

Al Capo di Gabinetto

Ai Dirigenti dei Servizi e delle  
P.F. e P.P. della Giunta regionale

A tutti i dipendenti regionali

e.p.c.

Al Presidente della Giunta  
regionale

All'Assessore alle Risorse  
Umane ed Organizzative

**Oggetto: D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "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 Giunta regionale con la deliberazione n. 2218 del 28/12/2009 ha approvato la nuova definizione delle competenze e delle modalità per l'accertamento della responsabilità disciplinare in capo ai dipendenti della Giunta regionale.

Tale innovazione è finalizzata ad adattare l'ordinamento regionale alle norme contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di procedimento disciplinare.

Vi trasmetto la deliberazione segnalando l'ampliamento della competenza dei singoli dirigenti delle strutture organizzative in relazione alle infrazioni disciplinari di minore gravità da contestare ed irrogare ai dipendenti assegnati.

Ad eventuali comportamenti omissivi conseguono, in capo ai dirigenti responsabili, sanzioni incidenti sul rapporto di servizio.

L'articolo 55-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come novellato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ai commi 3 e 4 prevede che: **"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**. 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. "

Inoltre occorre sottolineare che la suddivisione delle competenze in capo ai singoli dirigenti, rappresenta una netta inversione di tendenza rispetto alla convinzione degli esperti della materia che hanno, da sempre, raccomandato l'istituzione di un ufficio disciplinare *ad hoc* ove concentrare i poteri disciplinari.

La costituzione di un ufficio disciplinare trova fondamento nella volontà di garantire ai dipendenti l'imparzialità di trattamento quale organo terzo e soggetto specializzato in materia.

Alla luce di tali considerazioni, nei procedimenti disciplinari di minore gravità di competenza dei singoli dirigenti, è attribuita all'ufficio per i procedimenti disciplinari una funzione di monitoraggio sull'esercizio dell'azione disciplinare nonché una funzione di supporto tecnico nei casi di particolare complessità istruttoria.

Premesso quanto sopra, Vi segnalo in maniera particolare le disposizioni di cui agli articoli 2, 4 ,5 e 9 della DGR 2218/2009 che definiscono la competenza del dirigente, i suoi adempimenti nonché i termini di attuazione e conclusione del procedimento oltre agli altri eventuali termini intermedi.

Vi trasmetto inoltre uno schema riepilogativo delle principali sanzioni e delle relative fattispecie disciplinari previste dalla fonte della contrattazione collettiva e dalle nuove norme contenute nel d. lgs. n. 150/2009.

Con i migliori saluti.

**Il dirigente della p.f.**  
**Organizzazione e amministrazione**  
**del personale**  
**(dott.ssa Daniela Del Bello)**

FC/fc

*Daniela Del Bello*





DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

**OGGETTO: Art. 36, comma 1, lettera c.ter l.r. n. 20/2001. Definizione delle competenze e delle modalità per l'accertamento della responsabilità disciplinare in capo ai dipendenti della Giunta regionale.**

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dalla Posizione di Funzione Organizzazione e Amministrazione del Personale dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTA la proposta del dirigente del servizio risorse umane e strumentali che contiene il parere favorevole di cui all'articolo 16, comma 1, lettera d) della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica e l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione;

VISTO l'articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1

DELIBERA

- di approvare, in conseguenza dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009, l'allegato alla presente deliberazione concernente "Definizione delle competenze e delle modalità per l'accertamento della responsabilità disciplinare in capo ai dipendenti della Giunta regionale;"
- di stabilire che dalla data di adozione del presente atto cessano di avere efficacia le disposizioni di cui alla deliberazione n. 1562 del 27 dicembre 2007;
- di incaricare la Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del Personale di curare la comunicazione del presente provvedimento ad ogni dirigente regionale ai fini della massima divulgazione interna;
- di disporre la relativa affissione presso le bacheche di ogni struttura regionale nonché nel sito istituzionale della regione marche affinché consti ad ogni effetto di legge.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

Bruno Brandoni

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

Gian Maria Spacca



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Il d. lgs. n. 150 del 27/10/2009 recante "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" prevede, all'art. 2, comma 1, lettera f), che il legislatore delegato definisca un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici.

Il contenuto dell'articolo è stato attuato dal legislatore delegato anche alla luce del principio cardine della riforma secondo cui si voleva accentuare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza gestionale con particolare riferimento anche all'ambito disciplinare.

Inoltre l'art. 6, comma 1, lettera e) della delega incarica il Governo di prevedere sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettono di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendono valutazioni irragionevoli.

Al capo V° del titolo IV° del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 agli artt. da 67 a 73, il Governo dà attuazione alla delega in merito alla riforma della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego. Il decreto determina, in primo luogo, una semplificazione dei procedimenti ed un incremento della loro funzionalità, soprattutto attraverso l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione e la previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione.

Per esigenze di certezza e di omogeneità di trattamento viene definito un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito, dalla contrattazione collettiva.

Le norme ivi contenute sono inderogabili e, ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c.c. rispettivamente denominati "Inserzione automatica di clausole" e "Nullità parziale", sono inserite di diritto nel contratto collettivo di riferimento qualora quest'ultimo, contenesse clausole difformi come tali nulle, statuendo così la loro immediata applicazione.

In particolare si assiste all'intervento diretto del legislatore in un ambito normativo proprio della contrattazione, la fonte normativa supera quella contrattuale e contiene la regolamentazione delle sanzioni disciplinari nonché di particolari fattispecie di responsabilità estendendo la propria efficacia in modo immediato e diretto a tutte le amministrazioni pubbliche.

L'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001 commi 1 e 4 attribuisce direttamente ai dirigenti le competenze gestionali in materia di responsabilità disciplinare, a seconda della gravità della sanzione, residuando in capo all'ufficio procedimenti disciplinari l'accertamento di condotte che comportino l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Se da un lato tale previsione comporta il tacere del dibattito dottrinale e giurisprudenziale in merito alla necessario riconoscimento di detta potestà in capo ad un funzionario di qualifica dirigenziale, dall'altro provoca una parcellizzazione di tale competenza in capo a ciascun dirigente tanto più visibile in relazione alla dimensione dell'ente e al modulo organizzativo prescelto in piena autonomia dall'ente.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Vi è innanzitutto una inversione di tendenza rispetto alla giurisprudenza in materia che ha da sempre raccomandato l'istituzione di un ufficio ad hoc capace di garantire l'imparzialità di trattamento sia in quanto organo terzo sia in quanto organo specializzato nella materia.

L'imparzialità ora viene mitigata dalla esplicita obbligatorietà dell'azione disciplinare dall'altro evidenzia il problema della discrezionalità in ogni caso presente nel valutare *prima facie* un comportamento neutro ad opera di soggetti di diversa formazione.

Si è pensato di mitigare tale eventualità attribuendo una competenza di analisi e coordinamento in capo all'upd che dovrebbe monitorare il numero dei procedimenti disciplinari attivati dalle strutture indipendentemente dal loro esito.

Alla luce di tali considerazioni la Giunta regionale intende, ai sensi di quanto previsto all'art. 36, comma 1, lettera c.ter della l.r. n. 20/2001, dettare le modalità per l'esercizio della funzione disciplinare secondo quanto disposto dal D.lgs. n. 150/2009 anche individuando i soggetti competenti all'esercizio del potere sanzionatorio.

Infatti il quarto comma dell'art. 55 bis comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede: "ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari".

Orbene nel caso dell'amministrazione regionale tali passaggi sono riconducibili sia alle previsioni contenute nella legge n. 20/2001 s.m.i. concernente "Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione" sia alle previsioni contenute nella D.G.R. n. 115/2009 e n. 442/2009 concernente l'istituzione dei servizi e delle posizioni di funzioni e di progetto nell'ambito delle strutture della Giunta regionale.

In particolare con la delibera n. 442 del 16/3/2009 è stata istituita la p.f. organizzazione e amministrazione del personale nell'ambito del servizio Risorse Umane e Strumentali riconducendo all'interno delle sue competenze quelle disciplinari nei confronti del personale del comparto.

Ora è necessario procedere alla definizione nel dettaglio delle procedure di esercizio del potere disciplinare e delle relative competenze in capo ai dirigenti in relazione alle differenti sanzioni applicabili.

Pertanto mentre l'esercizio del potere disciplinare per l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni occorre ricondurre la competenza ai sensi della DGR n. 442/2009 in capo al dirigente della posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale, per l'applicazione delle sanzioni inferiori a quella sopra citata tale potestà va riferita ai sensi dell'art. 55-bis comma 1 al dirigente assegnatario delle risorse umane sia egli titolare di un servizio o di una posizione di progetto o di funzione.

Il capo struttura, quindi, ai sensi dell'art. 55-bis comma 3 è il soggetto tenuto in generale a dare l'input alla macchina disciplinare mediante la segnalazione degli illeciti all'upd, ma è anche soggetto titolare di una propria competenza allo svolgimento dell'intera procedura nel caso di fatti che si ipotizzano punibili con sanzioni che vanno dal rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Quindi di fronte ad un fatto storico di rilevanza disciplinare, il capo-struttura deve valutare se tale illecito sia inquadrabile tra quelli punibili con le suddette sanzioni minori oppure se il fatto sia più grave.

Poiché l'esercizio del potere disciplinare ha natura obbligatoria, potendo i soggetti competenti valutare solo se il fatto abbia effettivamente rilevanza disciplinare, si ritiene perciò che l'u.p.d. possa attivarsi anche in ogni altro caso di notizie di fonte certa, relative



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ad illeciti disciplinari di dipendenti dell'amministrazione (esposti firmati, notizie giornalistiche, verbali ispettivi).

Tutto ciò premesso si propone l'adozione del presente atto sottolineando che le disposizioni contenute nell'allegato alla presente deliberazione, si intendono quali specificazioni di quanto già contenuto negli artt. 55 e seg. del d. lgs. 165/2001 come modificato ed integrato dal d. lgs. 150/2009 nonché nelle norme negoziali di cui al contratto collettivo nazionale del comparto regioni ed enti locali dettate in materia disciplinare.

Dall'adozione del presente atto cessano di avere efficacia le disposizioni fissate in materia di procedimento disciplinare dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1562 del 27 dicembre 2007.

Il Responsabile del Procedimento

Federica Conti  
*Federica Conti*

VISTO

Il Dirigente della Posizione di Funzione  
Organizzazione e Amministrazione del Personale

Daniela Del Bello  
*Daniela Del Bello*

PROPOSTA E PARERE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e ne propone l'adozione alla Giunta regionale.

Si attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della regione.

Il Dirigente del Servizio  
Sauro Brandoni

*Sauro Brandoni*

La presente deliberazione si compone di n. 12 pagine, di cui n. 7 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Il Segretario della Giunta  
Bruno Brandoni

*Bruno Brandoni*



**ALLEGATO**

**Definizione delle competenze e delle modalità per l'accertamento della responsabilità disciplinare in capo ai dipendenti della Giunta regionale.**

**Art. 1**

**(Oggetto)**

1. Il presente atto individua le strutture competenti in materia di procedimenti disciplinari e detta le modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti della giunta regionale inquadrati nelle categorie di cui all'ordinamento professionale approvato con il contratto collettivo di lavoro del 31.3.99, secondo quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal d. lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, dalle norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Le presenti disposizioni si applicano anche al personale in posizione di comando o collocato fuori ruolo nonché al personale trasferito a qualunque titolo presso altra pubblica amministrazione o dimessosi dal servizio.
3. Nel caso di trasferimento, a seconda del momento in cui lo stesso avviene, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione ed 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.
4. Nel caso di dimissioni dal servizio, 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 è comunque svolto e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 2**

**(Competenza)**

1. Ai sensi della DGR n. 442 del 16/03/2009 che istituisce le posizioni di funzione della Giunta regionale e ne specifica le funzioni, qualora si ipotizzi a carico del dipendente l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, le funzioni disciplinari sono esercitate dal dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, il dirigente della posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale è competente per la contestazione dell'addebito, per l'istruttoria del procedimento disciplinare e per l'irrogazione della sanzione.
3. Qualora si ipotizzi a carico del dipendente l'applicazione della sanzione inferiore alla sospensione dal servizio con la privazione della retribuzione per più di dieci giorni la funzione disciplinare è esercitata, in tutte le sue fasi, dal dirigente del servizio o della posizione di funzione o di progetto presso cui il dipendente risulta assegnato.
4. Per l'applicazione della sanzione superiore al rimprovero verbale il dirigente della struttura presso cui il dipendente è assegnato può farsi assistere da un funzionario appartenente alla propria struttura o da un funzionario incaricato dal dirigente della



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale, qualora l'attività istruttoria sia particolarmente complessa.

5. Le suddette competenze permangono anche nel caso in cui l'attivazione del procedimento disciplinare sia conseguente a notizie di fonte certa e circostanziata relative a fatti non strettamente attinenti il rapporto di lavoro rilevanti sotto il profilo disciplinare.
6. Qualora anche nel corso del procedimento, sia ipotizzabile l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 3, commi 7 e 8 del CCNL 11 aprile 2008 e di cui all'art. 55-quater del d. lgs. n. 165/2001, la funzione disciplinare è esercitata dal dirigente della p.f. organizzazione e amministrazione del personale coadiuvato dal dirigente del servizio Risorse umane e strumentali, da un avvocato regionale e da un funzionario.

Art. 3  
(Organizzazione upd)

1. L'upd è istituito nell'ambito della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale ed è diretto dal relativo dirigente.
2. L'attività istruttoria, per l'applicazione della sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni è esercitata da un funzionario indicato dal dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale.
3. Qualora gli adempimenti istruttori siano di particolare complessità il funzionario può essere coadiuvato da un'altra unità di personale.
4. L'upd esercita funzioni di coordinamento nei confronti dei dirigenti delle strutture della Giunta regionale ed in particolare raccoglie e detiene, anche in forma anonima i dati di ciascuna struttura riguardanti i procedimenti disciplinari attivati, anche nel caso di archiviazione.
5. Per garantire l'esercizio della funzione di cui al comma 4, ogni dirigente regionale è tenuto a comunicare all'upd, l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti assegnati alla propria struttura, sin dalla contestazione degli addebiti.

Art. 4  
(Segnalazione)

1. Il dirigente a cui il dipendente è assegnato, segnala, entro 5 giorni dall'avvenuta formale conoscenza, al dirigente della posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale la conoscenza di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare che potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.
2. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto, il dirigente della Posizione di Funzione Organizzazione e Amministrazione del personale è competente all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
3. A tal fine il dirigente della Posizione di Funzione Organizzazione e Amministrazione del personale esercita l'azione disciplinare segnalando l'omissione al soggetto competente per l'accertamento della conseguente responsabilità.

↩



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Art. 5

(Competenza alla contestazione degli addebiti)

1. Ad eccezione del richiamo verbale tutte le altre sanzioni sono irrogate solo a seguito della contestazione scritta del fatti oggetto di rilievo.
2. La contestazione degli addebiti viene effettuata dal dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale con la procedura di cui al successivo articolo 6 nel caso in cui la sanzione da irrogare sia superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.
3. Nel caso in cui venga irrogata la sanzione del richiamo verbale, di tale sanzione è effettuata, da parte del dirigente competente in relazione all'assegnazione del dipendente, la segnalazione al dirigente della posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale per l'annotazione nel registro delle sanzioni disciplinari di cui al successivo art. 13.
4. La contestazione degli addebiti disciplinari, nelle ipotesi che possono determinare l'applicazione della sanzione inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, è effettuata senza indugio e comunque non oltre 20 giorni dal dirigente competente in relazione all'assegnazione del dipendente, in maniera precisa e circostanziata e comunque ai sensi di quanto previsto dai commi 2 e seguenti dell'articolo 6.

Art. 6

(Contestazione degli addebiti)

1. La contestazione nei casi di cui all'art. 2, comma 1, è effettuata in maniera precisa e circostanziata entro 40 giorni che decorrono:
  - a) dal momento in cui il dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale, su segnalazione del dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato, ha avuto conoscenza del fatto nel caso in cui si ipotizza a carico del dipendente l'applicazione di sanzioni più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.
  - b) dal momento in cui il dirigente della struttura in cui il dipendente è assegnato, ha avuto piena conoscenza del fatto negli altri casi.
2. La comunicazione dell'addebito, oltre a contenere l'indicazione analitica dei fatti contestati e le norme disciplinari che si ipotizzano violate, può specificare il termine, non inferiore a cinque giorni, concesso per la presentazione di eventuali giustificazioni o controdeduzioni scritte.
3. La comunicazione dell'addebito, predisposta dal funzionario competente a seconda della gravità della sanzione, avviene mediante consegna a mani proprie al soggetto passivo che firma per ricevuta oppure mediante l'utilizzo della posta elettronica certificata.
4. Ai sensi dell'art. 1335 c.c. l'atto si presume concluso nel momento in cui giunge all'indirizzo del lavoratore. Il rifiuto di ricevere l'atto non incide sulla validità e tempestività della contestazione.
5. Il rifiuto di ricevere l'atto concretizza un inadempimento contrattuale di carattere generale e rilevante sotto il profilo disciplinare, in ogni caso al fini della notifica si applicano le norme previste dal codice di procedura civile per la notifica degli atti giudiziari.

B



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

6. Qualora, anche nel corso del procedimento già avviato emerga che la sanzione da applicare non rientri nella competenza del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette gli atti al dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e Amministrazione del personale dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità e senza che sia necessario ripetere la contestazione scritta dell'addebito.
7. Nel caso il dipendente sia sottoposto a procedimento penale si applica l'articolo 7 e comunque la contestazione dell'addebito avviene solo a seguito della conoscenza del provvedimento di rinvio a giudizio.

## Art. 7

## (Rapporti fra procedimento penale e procedimento disciplinare)

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 gravità, di cui all'articolo 2, comma 3, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 2, comma 1, 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 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 5. Ai fini delle determinazioni conclusive, il soggetto competente che procede, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

M



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Art. 9  
(Audizione del dipendente)

1. Qualora l'attività istruttoria non richieda particolari oneri la comunicazione dell'addebito può contenere altresì l'indicazione della data nella quale viene disposta l'audizione del dipendente, con un preavviso di almeno 10 giorni nei casi di cui all'art. 2 comma 3 o di 20 giorni nei casi di cui all'art 2 comma 1.
2. La comunicazione dell'audizione reca l'avviso che il lavoratore può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale, mediante procura, da depositare presso la posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale o presso la struttura di appartenenza a seconda della competenza.
3. All'audizione possono essere presenti:
  - per l'Amministrazione: il dirigente della struttura presso cui il dipendente è assegnato qualora la sanzione da applicare sia inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni ed il dirigente della posizione di funzione organizzazione e amministrazione del personale negli altri casi;
  - per la parte interessata: il lavoratore con l'eventuale assistenza di un procuratore (non necessariamente legale) o di un rappresentante sindacale munito di procura.
4. Dell'audizione viene redatto apposito verbale debitamente sottoscritto dalle parti intervenute.
5. In tale sede il dipendente o il procuratore di parte può produrre memorie difensive, eventuali note nonché prove testimoniali.
6. 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.
7. Qualora il dipendente non si presenti all'incontro, l'Amministrazione, decorsi 15 giorni da tale data potrà, nei 15 giorni successivi, irrogare la sanzione.
8. In caso in cui il dipendente cheda il rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa e venga disposto un differimento superiore a 10 giorni il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento ad ogni modo può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

ART. 10  
(Attività istruttoria)

1. Il dirigente competente può procedere all'audizione di testimoni ed all'acquisizione di atti e documenti anche da altre amministrazioni pubbliche nonché di tutti i necessari elementi probatori attinenti i fatti contestati anche avvalendosi, nei casi controversi, di consulenti esperti nelle materie che formano oggetto del procedimento.
2. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.
3. Ogni testimonianza resa è verbalizzata e sottoscritta.
4. Il dipendente od un suo rappresentante può prendere visione di tutti gli atti riguardanti il procedimento.

13



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

5. Le comunicazioni al dipendente durante la fase istruttoria possono essere effettuate anche a mezzo fax. In alternativa al fax ed alle modalità indicate all' art. 6, comma 3, sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno

ART. 11

(Conclusioni della fase istruttoria)

1. Al termine della fase istruttoria il funzionario predispone una relazione nella quale vengono illustrati i presupposti di fatto, le ragioni giuridiche e le relative conclusioni.
2. La relazione unitamente al fascicolo della procedura disciplinare sono trasmessi al dirigente competente all'irrogazione della sanzione.
3. Degli esiti della fase istruttoria viene data comunicazione al dipendente.

ART. 12

(Provvedimento conclusivo)

1. Entro 60 giorni nei casi di cui all'art. 2, comma 3 o entro 120 giorni nei casi di cui all'art. 2, comma 1 dall'attivazione del procedimento disciplinare, il dirigente competente, acquisiti la relazione e gli atti del procedimento, predispone il provvedimento conclusivo di archiviazione o di irrogazione della sanzione.
2. Qualora il dipendente abbia ai sensi dell'art. 9, comma 6, avanzato istanza di motivato rinvio per un termine superiore a 10 giorni, il termine finale è prorogato ai sensi del comma 8 del medesimo articolo.
3. Il provvedimento contiene nel dettaglio le motivazioni che lo hanno determinato.

ART. 13

(Registro delle sanzioni e banca dati dei procedimenti attivati)

1. Al fine della valutazione della recidiva ogni sanzione inflitta è annotata nel registro delle sanzioni istituito presso la posizione di funzione organizzazione e gestione del personale.
2. I dirigenti delle strutture della Giunta regionale inviano il provvedimento disciplinare adottato ai fini di cui al comma 1. Inviano altresì i provvedimenti di archiviazione adottati.
3. Gli adempimenti di cui al comma 2 sono finalizzati ad assicurare all'upd il coordinamento e l'analisi in merito all'applicazione ed all'esercizio uniforme della potestà disciplinare.

ART. 14

(Impugnazione delle sanzioni disciplinari)

1. Il lavoratore può impugnare le sanzioni disciplinari davanti al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, previo tentativo obbligatorio di conciliazione, con le modalità previste all'art. 65 del d. lgs. 165/2001.
2. L'impugnazione della sanzione non né sospende comunque l'esecuzione.
3. Resta salva la possibilità per il dipendente di aderire ad eventuali procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione, con le modalità che verranno disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 15  
(Rinvio)

1. Per quanto non previsto dal presente atto si applicano le norme contenute nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali nonché le norme del decreto legislativo n. 165/2001 in materia disciplinare.

C

## **SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE**

**Schema esemplificativo delle sanzioni disciplinari graduate in relazione al riparto di competenza tra ufficio per i procedimenti disciplinari e dirigente della struttura a cui il dipendente appartiene.**

**Fonti:**

- art. 3 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritto in data 11/4/2008;
- artt. 55 e seguenti del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 come modificati dagli artt. 67 e seguenti del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

**Per comprendere meglio il funzionamento del procedimento disciplinare è innanzitutto necessario dividere da una parte le cause che possono portare ad irrogare la sanzione e dall'altra l'elenco delle sanzioni stesse che possono essere addebitate al dipendente. Per quanto riguarda i dipendenti delle Regioni, le sanzioni sono contenute nell'art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 22.01.2004.**

### **ART. 24 – CCNL 2004**

**Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi 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 massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 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.

**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 d. lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generale:**

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione occupata;
- d) grado di danno o pericolo o disservizio causato;
- 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) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
<p><b>Dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione</b></p>	<p>a) Inosservanza delle disposizioni di servizio;</p> <p>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</p> <p>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;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3, comma 4, CCNL 11/04/2008</p>
<p><b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</b></p>	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dall' art. 3, comma 4 del CCNL 11.04.2008, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) arbitrario abbandono del servizio;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p> <p>lett. f) modificata dal D. lgs. n. 150/2009</p> <p>g) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>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;</p> <p>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>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, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno;</p>	<p>Art. 3, comma 5, CCNL 11/04/2008</p>

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</b>	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	Art. 55 bis, comma 7, D. Lgs. 165/2001
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</b>	Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno.	Art. 55 sexies, comma 1, D. Lgs. 165/2001
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa</b>	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestatamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Art. 55 sexies, comma 3, D. Lgs. 165/2001
<b>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore secondo quanto disposto dall'art. 33, comma 8 e dall'art.34, commi 1,2,3 e 4 del d. lgs. 165/01 e s.m.i. (vedi note (1) e (2))</b>	Chiunque cagioni grave danno al 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.	Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs. 165/2001

**Nota (1) Art. 33. Eccedenze di personale e mobilità collettiva**

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato; per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.

**Nota (2) Art. 34. Gestione del personale in disponibilità.**

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.
3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.
4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
<p><b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</b></p>	<p>a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dal comma 4, quando sia stata comminata la sanzione massima;</p> <p>lett. b) modificata dal D. lgs. n. 150/2009</p> <p>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;</p> <p>lett. d) ed e) modificate dal D. lgs. n. 150/2009</p> <p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>g) chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze cartacee degli stessi;</p> <p>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi., a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA.</p>	<p>Art. 3, comma 6, CCNL 11/04/2008</p>
<p><b>licenziamento con preavviso</b></p>	<p>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);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);</p> <p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p> <p>lett. e), f) ed e) modificate dal D. lgs. n. 150/2009</p> <p>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;</p>	<p>Art. 3, comma 7, CCNL 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. c) D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. b) D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55 quater, comma 2, D. Lgs. 165/2001</p>

	<p>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;</p> <p>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.</p> <p>k) Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento.</p>	
<p><b>Licenziamento senza preavviso</b></p>	<p>a) 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;</p> <p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>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.  2. per gravi delitti commessi in servizio;  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <p>d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>h) 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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.</p>	<p>Art. 3, comma 8, CCNL 11/04/2008</p> <p>Art. 55 quarter, comma 1, lett. e), D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. d); D. Lgs. 165</p> <p>Art. 55 quarter, comma 1, lett.f) D. Lgs.165/2001</p> <p>Art. 55 quarter, c. 1 lett. a) D. Lgs. 165/2001</p>

## PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</b>	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	Art. 55 bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa e decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione</b>	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti	Art. 55 sexies, comma 3, D. Lgs. 165/2001