

CODICE DISCIPLINARE PER DIRIGENTI

Il presente Codice si applica ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, appartenenti all'Area delle Funzioni centrali e ai dirigenti dell'ex Ispesl transitati all'Inail.

ARTICOLO 1 Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia e al fine di assicurare una migliore funzionalità e operatività delle amministrazioni, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Per i dirigenti costituisce principio generale la distinzione tra le procedure e 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 Codice e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della Struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Per i dirigenti restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile di cui all'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente Codice, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ARTICOLO 2 Obblighi

1. I dirigenti conformano la propria 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, antepo-
nendo il rispetto

della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il Codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché il Codice di comportamento dell'Inail approvato con determinazione del Presidente 21 gennaio 2015, n. 15.

2. I dirigenti conformano altresì la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile e contribuiscono alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della Amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, i dirigenti devono, in particolare:

a) rispettare e assicurare l'osservanza del segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché delle norme in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza e accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo;

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

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Amministrazione, con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando e assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della Struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, tutto il personale destinatario del presente Codice è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro o, ove previste, di orario di lavoro;

e) non partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e dell'articolo 8 del Codice di comportamento dell'Inail approvato con determinazione del Presidente 21 gennaio 2015, n. 15;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla Struttura cui è preposto, 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'Amministrazione di essere stati rinviati a giudizio o che nei loro confronti è esercitata l'azione penale;

h) non chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore, così come previsto anche dalle disposizioni di cui all'articolo 5 del Codice di comportamento Inail, approvato con determinazione del Presidente del 21 gennaio 2015, n. 15;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'articolo 53 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche con riferimento all'articolo 1, commi 60 e successivi, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in quanto applicabile.

ARTICOLO 3 **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 2, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di euro 200 a un massimo di euro 500;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni degli articoli 5, 6, 7 e 8;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'articolo 55-*bis*, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'articolo 55-*sexies*, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'articolo 55-*sexies*, comma 3.

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

4. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

5. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione;
- 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 di più persone nella violazione.

6. La recidiva nelle mancanze previste agli articoli 4, 5, 6, 7 e 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

7. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e 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.

8. Le mancanze non espressamente previste negli articoli 4, 5, 6, 7, 8 e 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'articolo 2, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

ARTICOLO 4

Sanzione pecuniaria da un minimo di euro 200 a un massimo euro 500

1. La sanzione pecuniaria da un minimo di euro 200 a un massimo euro 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri dell'articolo 3, comma 5, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della Struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 9, comma 3, lett. a);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stati rinviati a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è esercitata l'azione penale;
- e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Amministrazione o per gli utenti;
- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

2. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Amministrazione.

ARTICOLO 5

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni si applica al dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, anche a carico di un dipendente di altra Amministrazione, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

ARTICOLO 6

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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 nel caso di mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 10, comma 2, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, salva la maggiore sanzione di cui all'articolo 9, comma 2, lettera d), nonché nel caso di inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 55-*septies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ARTICOLO 7

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi, si applica nel caso di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

ARTICOLO 8

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 3, comma 5, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo articolo si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 6;

e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella Sede assegnata dall'Amministrazione;

f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 9, comma, 2, lett. a), 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 di cui all'articolo 2, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;

h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o a esso affidati;

i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 7;

l) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

m) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

ARTICOLO 9

Sanzione disciplinare del licenziamento.

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica nelle fattispecie di cui ai seguenti commi.

2. Il licenziamento con preavviso si applica per:

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;

b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;

c) gravi o reiterate violazioni del Codice di comportamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e al Codice di comportamento dell'Inail approvato con determinazione del Presidente 21 gennaio 2015, n. 15;

d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 6;

e) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

g) la recidiva in una delle mancanze previste agli articoli 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

h) omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ferma restando l'informativa all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati;

i) La violazione degli obblighi di comportamento di cui all'articolo 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, così come specificamente disciplinati dal Codice di comportamento di cui alla determinazione del Presidente Inail del 21 gennaio 2015 n. 15, ovvero: dall'articolo 5, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio; dall'articolo 6, comma 6, dall'articolo 14, comma 3, violazione valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Amministrazione;

l) la recidiva nella violazione degli obblighi di comportamento di cui alla determinazione del Presidente Inail del 21 gennaio 2015, n. 15, previsti

all'articolo 5, comma 6, e all'articolo 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali;

m) la recidiva nella violazione dell'obbligo di comportamento di cui alla determinazione del Presidente Inail del 21 gennaio 2015, n. 15, previsto dall'articolo 15, comma 1, lett. c);

n) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.

3. Il licenziamento senza preavviso si applica nelle seguenti ipotesi:

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.

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva od omissiva la condotta fraudolenta.

b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

e) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'articolo 13 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 14 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

f) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per gravi delitti commessi in servizio;

- per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;

g) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile.

ARTICOLO 10

Procedure disciplinari

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, commi 1 e 2, il responsabile della Struttura presso cui presta servizio il dirigente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-*bis*, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dirigente, sono comunicati dall'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

2. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'Amministrazione e i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

3. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

4. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra Amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'Amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'Amministrazione di provenienza del dipendente.

5. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

6. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dai commi precedenti e dall'articolo 11 fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 11, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

ARTICOLO 11

Procedure disciplinari previste per le condotte punibili con il licenziamento accertate in flagranza

1. Le condotte punibili con il licenziamento accertate in flagranza determinano l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dall'articolo 13, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la

decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 1 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane. Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 10, comma 2.

3. Nei casi di cui al comma 1, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

4. Nei casi di cui al comma 1, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane deve dare notizia all'Autorità giudiziaria dell'omessa attivazione del procedimento disciplinare e dell'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo da parte del responsabile di Struttura, ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

ARTICOLO 12

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'articolo 11, l'Amministrazione, 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 personale, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

ARTICOLO 13

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 9 e dell'articolo 14.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 14.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dall'articolo 7, comma 1, e dall'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 e fatta salva l'applicazione dell'articolo 9, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 14.

4. Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97 †, 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'articolo 4, comma 1, della citata legge 27 marzo 2001, n. 97. È fatta salva l'applicazione dell'articolo 9, comma 3, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 14.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'articolo 14, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'articolo 9, comma 3, 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 e il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'articolo 9, comma 3, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Amministrazione 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'articolo 14, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'articolo 9.

7. Al personale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", 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'articolo 14 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 rispetto a 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.

10. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 11.

ARTICOLO 14

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, 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. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti 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'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale

della Direzione centrale risorse umane, a 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 e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane 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, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'Amministrazione, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 10 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-*bis*, del codice di procedura penale.

5. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi del comma 1, 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" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'articolo 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, ai dirigenti, 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 illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dal comma 4.

6. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'articolo 9, comma 3 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" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi del comma 4, i dirigenti hanno diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero, nella medesima Sede o in altra Sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

7. Dalla data di riammissione di cui al comma 6, il personale ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato, nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.

8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate ai dirigenti 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 la normativa vigente.

ARTICOLO 15

La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane, e il dirigente in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge e il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

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 a impugnazione.

3. L'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'articolo 10, comma 2. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 10, comma 2. La proposta dell'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'articolo 10, comma 3.

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

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'articolo 10, comma 3. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 10. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane 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 dal Direttore della Direzione centrale risorse umane e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta a impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio disciplinare e contenzioso del personale della Direzione centrale risorse umane.

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'articolo 10.

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 l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata e ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

ARTICOLO 16

Impugnazione della sanzione disciplinare

Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dinanzi all'autorità giudiziaria, ai sensi dell'articolo 63, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ARTICOLO 17

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

Il Codice disciplinare entra in vigore a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione e sostituisce il precedente "Regolamento disciplinare per il personale con la qualifica dirigenziale", allegato alla circolare Inail 1° febbraio 2011, n. 13.

ARTICOLO 18

Norma finale

Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.