



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale

#### DETERMINAZIONE N. 78 DEL 04/08/2016

- Oggetto:** **Approvazione Codici disciplinari personale non dirigente e personale dirigente e Regolamento per i procedimenti disciplinari.**
- VISTA la Legge Regionale n. 6/2006 istitutiva dell'ARPAS;
- VISTA la Deliberazione di Giunta Regionale n. 37/6 del 26.09.2014, resa esecutiva con DPGR n. 111 dell' 1 ottobre 2014, con la quale il sottoscritto Ing. Alessandro Sanna è stato nominato Direttore Generale dell'ARPAS;
- VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Sanità e della dirigenza Area III - SPTA;
- VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- VISTO il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116;
- RITENUTO di dover approvare in conformità i Codici disciplinari del personale non dirigente e del personale dirigente ed il Regolamento per i procedimenti disciplinari;
- VISTI i pareri espressi in calce dal Direttore dell'Area amministrativa e dal Direttore dell'Area tecnico-scientifica;

#### DETERMINA

- 1) Di approvare i Codici disciplinari del personale non dirigente e del personale dirigente ed il Regolamento per i procedimenti disciplinari, allegati alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale, in conformità con le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e del D.Lgs. n. 165/2001.
- 2) Di pubblicare i tre suddetti documenti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Agencia, e nel Portale interno agenziale.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA**

**ARPAS**

Direzione Generale

La determinazione è trasmessa al Servizio Supporti Direzionali - l'Ufficio Comunicazione per gli adempimenti di pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line del sito istituzionale dell'Agenzia.

**Il Direttore dell'Area amministrativa**

f.to Nicoletta Vannina Ornano

**Il Direttore dell'Area tecnico-scientifica**

f.to Piero Italo Persod

**Il Direttore Generale**

f.to Alessandro Sanna

s.to Serv. RU AAngioni

s.to Coll. Amm.vo LRocchigiani



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

**Codice Disciplinare del personale non dirigente dell'ARPAS**  
(in attuazione delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009  
e dal D.Lgs. n. 116/2016)

## Indice

ART. 1. OBBLIGHI DEL DIPENDENTE (ART. 28 CCNL 01/09/1995 – ART. 11 CCNL 19/04/2004)	3
ART. 2. CODICE DISCIPLINARE (ART. 12, C. 1, E ART. 13 CCNL 19/04/2004 – ART. 6 CCNL 10/04/2008)	4
ART. 3. INFRAZIONI DISCIPLINARI PREVISTE DAL D.LGS 150/2009	8

## **ART. 1. OBBLIGHI DEL DIPENDENTE**

(Art. 28 CCNL 01/09/1995 – Art. 11 CCNL 19/04/2004)

1. Fermo restando quanto stabilito nel nuovo Codice di comportamento, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in tema di obblighi dei pubblici dipendenti, il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel nuovo Codice di comportamento surrichiamato.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

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

a) collaborare con diligenza, osservando le norme di legge e contrattuali, nonché i regolamenti interni e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Agenzia, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

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

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

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

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

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

g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati e comunque dei beni mobili ed immobili di proprietà dell'Agenzia;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Agenzia per ragioni che non siano di servizio;

- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Agenzia da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'Agenzia la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, fatti salvi gli obblighi di trasmissione per via telematica della relativa certificazione medica ai sensi dell'art. 55-septies del D. Lgs. n. 165/2001;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

## **ART. 2. CODICE DISCIPLINARE**

(Art. 12, c. 1, e Art. 13 CCNL 19/04/2004 – Art. 6 CCNL 10/04/2008)

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati dal precedente art. 1, nonché dal nuovo Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

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

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

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

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

3. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 5, 6 e 7, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

5. La sanzione disciplinare dal minimo del **rimprovero verbale** o **scritto**, al massimo della **multa di importo pari a quattro ore della retribuzione** di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 2, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Agenzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Agenzia, agli utenti o terzi.

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

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

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 5, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 5;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Agenzia, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

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

- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi<sup>1</sup>;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Agenzia, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona<sup>2</sup>.

7. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi** si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 6 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Agenzia, agli utenti o terzi<sup>3</sup>.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7-4-1999, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Per i primi dieci giorni di sospensione con privazione della retribuzione, in ogni caso occorre fare riferimento al concetto di retribuzione giornaliera ottenuta dividendo per 26

---

<sup>1</sup> L'art. 13, comma 5, lett. H) CCNL 19/04/2004 è stato così modificato dall'art. 6 CCNL 10/04/2008. La precedente disposizione era la seguente "alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi"

<sup>2</sup> L'art. 6 CCNL 10/04/2008 ha soppresso la lett. M) che annoverava tra le condotte sanzionabili "violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi".

<sup>3</sup> Le lettere G, H ed I dell'art. 13, comma 6, CCNL 19/04/2004 sono state così aggiunte dall'art. 6 CCNL 10/04/2008.

la retribuzione individuale mensile<sup>4</sup>. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 6 e 7, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 9, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 7, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Agenzia quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 7;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

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

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) 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;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:

---

<sup>4</sup> Art. 37, comma 2, lett. c) CCNL 20 settembre 2001 integrativo CCNL 7-4-1999

e.1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni<sup>5</sup>;

e.2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e.3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97<sup>6</sup>;

f) 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<sup>7</sup>.

10. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 7 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 2 a 4, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 1 del presente Codice Disciplinare, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

11. Al presente Codice Disciplinare viene data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia e sul portale intranet, ai sensi dell'art. 55, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, nonché mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

### **ART. 3. INFRAZIONI DISCIPLINARI PREVISTE DAL D.LGS 150/2009**

**Testimonianza falsa/reticente ovvero rifiuto della stessa nel corso del procedimento disciplinare** (art. 55 *bis*, comma 7 D.Lgs. n. 165/2001 come introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009)

Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

**Infrazioni sanzionabili con il licenziamento** (art. 55 *quater* D.Lgs. n. 165/2001 come introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009 e integrato e modificato dal D.Lgs. n. 116 del 2016)

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

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

---

<sup>5</sup> Associazione mafiosa; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; delitti concernenti la produzione o il traffico delle suddette sostanze; delitti concernenti la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita, la cessione, il porto, il trasporto, la detenzione di armi/munizioni/materie esplodenti; favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei precedenti reati; peculato mediante profitto dell'errore altrui; delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio.

<sup>6</sup> Peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.

<sup>7</sup> La lettera F dell'art. 13, comma 8, CCNL 19/04/2004 è stata così aggiunta dall'art. 6 CCNL 10/04/2008.

- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

1-bis. 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 stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

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

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

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, 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 di cui all'art. 55-bis, comma 4, 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 è imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente 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 dipendente 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 conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente

cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'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 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

**Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione – Responsabilità in caso di mancato/ritardato esercizio dell'azione disciplinare** (art. 55 sexies, commi 1, 2 e 3 D. lgs.n. 165/2001 come introdotto dal D. lgs. n. 150/2009)

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

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della

sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

## **Codice Disciplinare del personale dirigente dell'ARPAS**

(in attuazione delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009  
dal CCNL del 06/05/2010 e dal D.Lgs. n. 116/2016)

## Indice

ART. 1. OBBLIGHI DEL DIRIGENTE (ART. 6 CCNL 06/05/2010)	3
ART. 2. CODICE DISCIPLINARE (ART. 7, C. 1, E ART. 8 CCNL 06/05/2010)	4
ART. 3. SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (ART. 9 CCNL 06/05/2010)	9
ART. 4. SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE (ART. 10 CCNL 06/05/2010)	9
ART. 5. RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE (ART. 11 CCNL 06/05/2010)	11
ART. 6. LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE (ART. 12 CCNL 06/05/2010)	12
ART. 7. LA REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO (ART. 14 CCNL 06/05/2010)	12
ART. 8. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE (ART. 15 CCNL 06/05/2010)	13

## **ART. 1. OBBLIGHI DEL DIRIGENTE**

(Art. 6 CCNL 06/05/2010)

1. Fermo restando quanto stabilito nel nuovo Codice di comportamento, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in tema di obblighi dei pubblici dipendenti il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni surrichiamato, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

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

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

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Agenzia con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Agenzia;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del nuovo Codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Agenzia di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Agenzia stessa;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore, e comunque nel rispetto delle disposizioni contenute all'art. 4 del nuovo Codice di comportamento, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;

i) rispettare le norme di legge, contrattuali ed interni in materia di espletamento dell'attività libero professionale.

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

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della L. 662 del 1996.

## **ART. 2. CODICE DISCIPLINARE**

(Art. 7, c. 1, e Art. 8 CCNL 06/05/2010)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati dal precedente art. 1, nonché dal nuovo Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione secondo le previsioni di cui ai successivi commi 6, 7, 8 e 9 del presente articolo;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. L'Agenzia rispetta ed applica i principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- a) l'intenzionalità del comportamento;
- b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

3. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 5, 6, 7, 8 e 9 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

5. La sanzione disciplinare dal minimo della **censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500** si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 2, 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, nonché di

presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a)1 del D.Lgs. 165/2001, con le successive integrazioni introdotte dal D.Lgs. n. 116/2016 in tema di falsa attestazione delle presenze;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione dell'Agenzia, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Agenzia di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Agenzia stessa;

e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore, e comunque nel rispetto delle disposizioni contenute all'art. 4 del nuovo Codice di comportamento, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;

---

<sup>1</sup> L'art. 55 quater, comma 1, lett. A) del d. Lgs. n. 165/2001 prevede la sanzione del licenziamento in caso di "falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia." Col Decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 sono stati inseriti i commi 1-bis, 3-bis, 3-ter, 3-quater e 3-quinquies che innovano la disciplina del sistema sanzionatorio in caso di falsa attestazione delle presenze in servizio.

Entrando più nel dettaglio, queste sono le nuove norme che entrano a far parte del corpo dell'art. 55-quater, introdotte dal D.Lgs. n. 116/2016:

1-bis. 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 stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.;

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, 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 di cui all'art. 55-bis, comma 4, 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 è imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente 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 dipendente 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 conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'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 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Agenzia o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Agenzia. Relativamente ai dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi l'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Agenzia ed è destinato alle attività formative.

6. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni**, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001<sup>2</sup>.

7. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi**, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3<sup>3</sup> e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001<sup>4</sup>.

8. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001<sup>5</sup>.

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

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 5, 6, 7, e 8 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Agenzia o dei componenti della direzione dell'Agenzia medesima, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

---

<sup>2</sup> L'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone quanto segue: "Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni."

<sup>3</sup> L'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone quanto segue: "Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo."

<sup>4</sup> L'art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, hanno il dovere di curare l'osservanza delle disposizioni, contenute nel medesimo art. 55 septies, in materia di assenze dal servizio per malattia al fine di prevenire o contrastare le condotte assenteistiche. Laddove il dirigente non dia ottemperanza a tale dovere di vigilanza, in presenza di condotte integranti illecito disciplinare per violazione delle norme in materia di assenze per malattia poste in essere da parte del proprio personale, il dirigente medesimo sarà sanzionabile per omesso esercizio dell'azione disciplinare ai sensi dell'art. 55 sexies comma 3 (di cui alla precedente nota n. 4).

<sup>5</sup> L'art. 55 sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone quanto segue: "La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento."

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Agenzia o dei componenti della direzione dell'Agenzia medesima, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/20016;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/20017, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Agenzia, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti interni in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Agenzia o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 8;

i) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

k) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

10. In relazione alla specificità della funzione professionale, tecnica ed amministrativa, l'Agenzia, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001<sup>8</sup>. In ogni caso, laddove si applichi la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, occorre comunque fare riferimento al concetto di retribuzione giornaliera determinata dividendo per 26 la retribuzione individuale mensile<sup>9</sup>. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio. Relativamente ai dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi la relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Agenzia ed è destinata alle attività formative.

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

**1. con preavviso**, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/200110 ;

---

<sup>6</sup> Per il disposto di cui all'art. 55 sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 si veda la precedente nota n. 3.

<sup>7</sup> L'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001 prevede la sanzione del licenziamento in caso di "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".

<sup>8</sup> Per il disposto di cui agli artt. 55 bis, comma 7, art. 55 sexies, comma 3 e art. 55 septies, comma 6, del d.lgs. 165/2001 si vedano le precedenti note n. 3, 4 e 5.

<sup>9</sup> Articolo 26, comma 2, lett.c) CCNL 10 febbraio 2004 Dirigenza Area III

<sup>10</sup> L'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del d. lgs. n. 165/2001 prevede la sanzione del licenziamento con preavviso in caso di:

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7, 8 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti interni in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Agenzia;

**2. senza preavviso, per:**

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/200111 e infrazioni disciplinari previste dal D.Lgs 150/2009, nonché dall'art. 55 quater, comma 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001, per i dirigenti che abbiano ommesso di attivare il procedimento disciplinare e/o di adottare il provvedimento di sospensione dal servizio, qualora fossero venuti a conoscenza di false attestazioni di presenze da parte di propri collaboratori;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 3 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

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

c.1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 200012;

c.2. gravi delitti commessi in servizio;

c.3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/200113;

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

---

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

c) "ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio".

<sup>11</sup> L'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. Lgs. n. 165/2001 prevede la sanzione del licenziamento senza preavviso in caso di:

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;"

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

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

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

<sup>12</sup> Trattasi dei seguenti delitti: associazione mafiosa; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; delitti concernenti la produzione o il traffico delle suddette sostanze; delitti concernenti la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita, la cessione, il porto, il trasporto, la detenzione di armi/munizioni/materie esplodenti; favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei precedenti reati; peculato mediante profitto dell'errore altrui; delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio; delitto non colposo che abbia comportato una pena non inferiore a due anni di reclusione; delitti concernenti l'appartenenza ad associazioni di tipo mafioso, alla camorra, alla 'ndrangheta o altre associazioni che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

<sup>13</sup> Trattasi dei seguenti delitti: peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.

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

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

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 5 a 9 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui al precedente art. 1, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al nuovo Codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia e sul portale intranet, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

### **ART. 3. SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

(Art. 9 CCNL 06/05/2010)

1. L'Agenzia, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. 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 dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

### **ART. 4. SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

(Art. 10 CCNL 06/05/2010)

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, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Agenzia non proceda direttamente ai sensi del precedente art. 2, comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art.

55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Agenzia non proceda direttamente ai sensi del successivo art. 5, comma 2, in tema di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione del precedente art. 2, comma 11, qualora l'Agenzia non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché del successivo art. 5 in tema di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione del precedente art. 2, comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché del successivo art. 5 in tema di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Agenzia intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al precedente art. 2, comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del citato art. 2, comma 11, punto 2, l'Agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, 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 del precedente art. 2 (codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del successivo art. 5, 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 con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio

sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## **ART. 5. RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

(Art. 11 CCNL 06/05/2010)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Agenzia, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite del sopracitato art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi del precedente art. 2, comma 11, punto 2 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 l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **ART. 6. LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE**

(Art. 12 CCNL 06/05/2010)

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

## **ART. 7. LA REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO**

(Art. 14 CCNL 06/05/2010)



1. L'Agenzia, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **ART. 8. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE**

(Art. 15 CCNL 06/05/2010)

1. L'Agenzia o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al precedente art. 6, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Agenzia non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA**

**ARPAS**

## **Regolamento per i procedimenti disciplinari dell'ARPAS**

## Indice

ART. 1. OGGETTO	3
ART. 2. SOGGETTI	3
ART. 3. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 4. SANZIONI DISCIPLINARI	3
ART. 5. AVVIO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	4
ART. 6. FASE ISTRUTTORIA	6
ART. 7. CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	7
ART. 8. ESECUZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE	8
ART. 9. LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE	8
ART. 10. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	9
ART. 11. ASTENSIONE E RICUSAZIONE	9
ART. 12. SEDUTE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	10
ART. 13. RICORSI	10
ART. 14. DISPOSIZIONI FINALI	10
ALLEGATI	11

## **ART. 1. OGGETTO**

1. Il presente Regolamento individua criteri, modalità e termini per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari tesi all'accertamento della responsabilità del personale dipendente dell'ARPAS in occasione del verificarsi di azioni, omissioni o fatti contrari a disposizioni legislative, contrattuali o regolamentari, ascrivibili ai dipendenti secondo rapporto di causalità, ferma restando la cognizione delle Autorità competenti in materia di responsabilità civile, amministrativa e penale, ai sensi della normativa vigente.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente, per le forme ed i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. 165/2001.

## **ART. 2. SOGGETTI**

1. Il procedimento disciplinare, ovvero l'iter degli adempimenti amministrativi preordinati all'irrogazione di una sanzione o all'archiviazione dei fatti contestati al dipendente è avviato, istruito e concluso dai competenti organismi, individuati ai sensi della vigente normativa in materia, le cui funzioni sono disciplinate dal presente Regolamento.
2. Nello specifico, l'esercizio del potere disciplinare ed il compimento di ogni attività ad esso connessa spetta:
  - a) al dirigente Responsabile della Struttura organizzativa alla quale il dipendente è assegnato e in cui lavora; in caso di eventuali dubbi sull'individuazione del soggetto competente, esso viene indicato dall'Ufficio procedimenti disciplinari di cui al successivo punto b);
  - b) all'Ufficio procedimenti disciplinari.

## **ART. 3. AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Le disposizioni di cui al presente Regolamento si applicano nei confronti del personale dipendente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenente alle categorie della Dirigenza e del Comparto.
2. Il personale è tenuto, nello svolgimento delle proprie mansioni, ad osservare una condotta conforme alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale vigente, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii., nonché del D. Lgs. 165/2001 aggiornato con le modifiche e integrazioni intervenute a cominciare dal D. Lgs. 150/2009.
3. La violazione degli obblighi di cui al comma precedente comporta l'applicazione di sanzioni la cui entità viene determinata in base a principi di gradualità e proporzionalità, secondo quanto previsto dai Codici disciplinari delle rispettive aree contrattuali, e, comunque, in base alle vigenti disposizioni in materia.

## **ART. 4. SANZIONI DISCIPLINARI**

1. Le sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e legislative per il personale dell'Area Comparto sono le seguenti:
  - a) rimprovero verbale;

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

2. Le sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e legislative per il personale dell'Area Dirigenza sono le seguenti:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

3. Per il personale dell'Area Dirigenza, nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del D. Lgs. 165/2001<sup>1</sup>, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale.

4. Ad eccezione del rimprovero verbale, ciascuna delle sanzioni disciplinari sopra indicate deve essere preventivamente contestata al dipendente secondo le modalità ed i termini di cui al presente Regolamento.

5. Il Responsabile di cui all'art. 2, comma 2 lett. a) del presente Regolamento, provvede direttamente quando ha notizia di infrazioni punibili con l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni, a norma dell'art. 55-bis, comma 1 primo periodo, D. Lgs. 165/2001.

6. La competenza all'irrogazione della sanzione disciplinare spetta all'Ufficio procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1 secondo periodo, quando il responsabile della Struttura non riveste la qualifica di dirigente e deve irrogare sanzioni superiori al rimprovero verbale, ovvero in tutti i casi in cui la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni.

## **ART. 5. AVVIO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. Il procedimento disciplinare normalmente ha inizio quando il dirigente Responsabile della Struttura organizzativa ha piena conoscenza di un comportamento disciplinarmente rilevante da contestare al dipendente assegnato alla Struttura medesima.

2. Il Responsabile della Struttura, se ha qualifica dirigenziale, provvede immediatamente alla contestazione degli addebiti, qualora il fatto rientri nelle fattispecie da sanzionare mediante rimprovero verbale. Nel caso di comportamenti sanzionabili con censura scritta fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni, il Responsabile, senza indugio e

---

<sup>1</sup> Ossia nel caso di rifiuto a collaborare all'istruttoria richiesta dall'autorità disciplinare procedente o la resa di dichiarazioni false o reticenti o nel caso di mancato avvio dell'azione disciplinare o ritardo senza giustificato motivo degli atti del procedimento disciplinare

comunque non oltre venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto, contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni di calendario, che decorrono dalla data dell'avvenuta notifica della contestazione degli addebiti medesima. Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, ponga in essere comportamenti volti a ritardare o a eludere la notifica della contestazione degli addebiti a suo carico (nella fattispecie, per esempio, non ritirando la raccomandata in giacenza presso l'Ufficio postale a lui indirizzata) il termine anzidetto di dieci giorni decorre utilmente ai fini della continuazione del procedimento disciplinare in corso. Il Responsabile è tenuto, per la contestazione dell'addebito, ad utilizzare il modello di cui all'Allegato A) del presente Regolamento.

3. Ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente. Detta sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio procedimenti disciplinari, di cui al successivo art. 10, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. A tal fine il Responsabile è tenuto ad utilizzare il modello di cui all'Allegato E) del presente Regolamento. 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 è imputabile. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare, di cui sopra, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari. Il Responsabile è tenuto, per la contestazione dell'addebito, ad utilizzare il modello di cui all'Allegato A) del presente Regolamento. Il dipendente 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 dipendente 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 conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'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 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. Se il Responsabile non ha qualifica dirigenziale ovvero la sanzione prevista sia più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni, per l'istruzione del procedimento il Responsabile deve segnalare per iscritto all'Ufficio procedimenti disciplinari, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, la condotta lesiva da contestare, trasmettendo all'Ufficio medesimo gli atti correlati e dandone contestuale comunicazione all'interessato. A tal fine il Responsabile è tenuto ad utilizzare il modello di cui all'Allegato B) del presente Regolamento.

6. Il Responsabile deve altresì fornire all'Ufficio procedimenti disciplinari la massima collaborazione, nonché ogni informazione e documentazione ritenuta utile al caso.

7. In ogni caso l'Ufficio può, allorché abbia diretta conoscenza di un comportamento potenzialmente passibile di sanzione disciplinare, dare avvio al relativo procedimento. In tale evenienza l'Ufficio invia al Responsabile della Struttura organizzativa, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, la richiesta di una relazione sui fatti accaduti, al fine di valutare se dare corso al procedimento disciplinare.

8. L'Ufficio procedimenti disciplinari provvede alla contestazione dell'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa e istruisce il procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal comma 2, ma se la sanzione prevista è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni, i termini da applicare sono pari al doppio di quelli ivi stabiliti (quaranta giorni, per la contestazione degli addebiti, e venti giorni di calendario dall'avvenuta notifica, per l'esercizio del diritto di difesa da parte del dipendente), salva l'eventuale sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 55-ter D. Lgs. 165/2001. In ogni caso il termine per la contestazione degli addebiti decorre dalla data in cui l'Ufficio ha ricevuto la segnalazione scritta da parte del Responsabile ovvero dalla data nella quale l'Ufficio stesso ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.

9. Qualora nel corso del procedimento disciplinare, e quindi dopo la contestazione degli addebiti al lavoratore, emergano fatti tali da ritenere che la sanzione da irrogare non rientri nelle competenze del Responsabile (trattandosi, dunque, di sanzioni superiori a dieci giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione), questi è tenuto a segnalare per iscritto all'Ufficio procedimenti disciplinari, entro cinque giorni dalla conoscenza dei nuovi fatti, la condotta da contestare al dipendente, indicando compiutamente ogni elemento utile alla qualificazione dell'addebito e dandone contestuale comunicazione anche all'interessato. In tale ipotesi il procedimento prosegue senza soluzione di continuità ma con l'osservanza dei termini previsti nel caso in cui la competenza sia in capo all'Ufficio procedimenti disciplinari.

## **ART. 6. FASE ISTRUTTORIA**

1. Il Responsabile di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) o – nei casi di competenza – l'Ufficio procedimenti disciplinari, può comunicare al dipendente la data di convocazione per la sua difesa nella stessa lettera di contestazione degli addebiti oppure riservarsi di procedere alla convocazione in un momento successivo.

2. In ogni caso la convocazione non può avvenire prima che siano trascorsi dieci giorni di calendario (ovvero venti giorni di calendario, se la sanzione è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni e la competenza è dell'Ufficio procedimenti disciplinari), con decorrenza dalla data dell'avvenuta notifica della contestazione degli addebiti.

3. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto d'accesso agli atti istruttori del procedimento.

4. L'audizione del contraddittorio di difesa del dipendente può avvenire con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Nel corso dell'incontro è redatto apposito verbale. Se all'irrogazione della sanzione disciplinare è competente il Responsabile della Struttura organizzativa, ai fini della redazione del predetto verbale egli è tenuto ad utilizzare il modello di cui all'Allegato C) del presente Regolamento.

5. Entro il termine fissato per il contraddittorio, il dipendente, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare per una sola volta motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a dieci giorni (ovvero a venti giorni, se la sanzione è più grave della sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione entro dieci giorni e la competenza è dell'Ufficio procedimenti disciplinari), del termine a difesa, per giustificato impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. La violazione del predetto termine comporta per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto alla difesa.

6. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile della Struttura organizzativa o l'Ufficio procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Nella lettera di contestazione degli addebiti deve essere espressamente indicato l'addebito contestato e la possibilità per il dipendente di farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. La contestazione degli addebiti deve contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi e il comportamento disciplinarmente rilevante, al fine di consentire al dipendente di esercitare il diritto di difesa.

9. Al dipendente o al difensore da lui delegato allo scopo è consentito prendere visione degli atti o documenti riguardanti il procedimento disciplinare a suo carico, estrarne eventualmente copia, previo pagamento del corrispettivo, secondo quanto previsto nel Tariffario agenziale, nonché produrre memorie scritte o documenti che il soggetto titolare del potere disciplinare ha il dovere di prendere in esame, se pertinenti al procedimento.

## **ART. 7. CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO**

1. Dopo l'espletamento dell'attività istruttoria, il procedimento deve concludersi entro 60 giorni decorrenti dalla data di contestazione degli addebiti, se la potestà disciplinare compete al Responsabile della Struttura organizzativa cui è assegnato il dipendente; entro 60 giorni ovvero entro 120 giorni, decorrenti dalla data di prima acquisizione della notizia di infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora, a seconda che la gravità della sanzione da applicare sia rispettivamente minore o uguale ovvero maggiore della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni e la potestà disciplinare spetti all'Ufficio procedimenti disciplinari.

2. Salvi i casi di differimento previsti dall'art. 6, comma 5, secondo periodo, del presente Regolamento, la violazione dei suddetti termini comporta per l'Agenzia la decadenza dall'azione disciplinare.

3. Il termine iniziale, quello finale ed il termine di preavviso minimo per il dipendente (dieci o venti giorni di calendario, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del presente Regolamento) sono perentori.

4. Il soggetto che esercita il potere disciplinare, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate all'art. 4 del presente Regolamento, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni secondo quanto previsto dai Codici disciplinari delle rispettive aree contrattuali e dalla vigente normativa. Se la competenza ad irrogare la sanzione è del Responsabile della Struttura, egli utilizza allo scopo il modello di cui all'allegato D) del presente Regolamento.

5. Qualora nel corso del procedimento emerga che non vi sia luogo a procedere sul piano disciplinare nei confronti del presunto responsabile, è disposta la chiusura del procedimento e ne è data contestuale comunicazione all'interessato.

6. Il provvedimento disciplinare che dispone l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale deve essere motivato ed indicare le ragioni che hanno determinato, in base alle risultanze dell'istruttoria, gli esiti del procedimento.

7. Tutti i provvedimenti sanzionatori irrogati dal Responsabile della Struttura organizzativa di riferimento, devono essere comunicati per conoscenza anche all'Ufficio procedimenti disciplinari.

8. Tutti i provvedimenti sanzionatori, compresi quelli irrogati dall'Ufficio procedimenti disciplinari, devono essere comunicati per conoscenza anche al Servizio Risorse Umane per gli adempimenti conseguenti. Analogamente deve essere trasmessa al Servizio Risorse Umane la comunicazione di chiusura del procedimento disciplinare senza luogo a procedere, per la relativa archiviazione nel fascicolo personale del dipendente

9. I provvedimenti disciplinari non sollevano il lavoratore da eventuali responsabilità di natura amministrativa, civile, penale e contabile nelle quali egli sia eventualmente incorso e che verranno accertate nelle sedi competenti.

## **ART. 8. ESECUZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE**

1. Ferma restando la competenza ad irrogare la sanzione disciplinare del rimprovero verbale da parte del Responsabile della Struttura organizzativa, anche laddove questi non rivesta la qualifica dirigenziale, per le altre sanzioni si procede secondo le disposizioni seguenti, di cui al presente articolo.

2. Le sanzioni superiori al rimprovero verbale fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni sono comunicate dal Responsabile della Struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato all'Ufficio procedimenti disciplinari e al Servizio Risorse Umane per i conseguenti adempimenti giuridici ed economici.

3. Le sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione entro dieci giorni fino al licenziamento (con o senza preavviso) sono comunicate dall'Ufficio procedimenti disciplinari al Responsabile della Struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato, nonché al Servizio Risorse Umane per i conseguenti adempimenti giuridici ed economici.

4. Il licenziamento (con o senza preavviso) è comunicato dall'Ufficio procedimenti disciplinari alla Direzione Generale, per l'adozione del relativo provvedimento amministrativo, al Responsabile della Struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato, nonché al Servizio Risorse Umane per i conseguenti adempimenti giuridici ed economici.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del D. Lgs. n. 165 del 2001, per le infrazioni ascrivibili ai dirigenti, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o chi da lui delegato.

## **ART. 9. LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La disciplina di detta fattispecie è contenuta all'art. 6 del Codice disciplinare del personale dirigente dell'ARPAS, cui si fa rinvio per quanto di dettaglio.

## **ART. 10. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. L'Ufficio procedimenti disciplinari è un organismo collegiale. Ai sensi dell'art. 29, comma 1, del Regolamento generale e di organizzazione la nomina avviene con determinazione del Direttore Generale.
2. L'Ufficio procedimenti disciplinari è composto da tre membri, appartenenti a Strutture organizzative dell'Agenzia diverse, dei quali il Presidente è il Direttore del Servizio Risorse Umane. Le funzioni di segreteria sono svolte da un funzionario del medesimo Servizio, designato nell'atto di nomina di cui al comma 1. In quanto organismo collegiale, l'Ufficio procedimenti disciplinari può delegare, in via generale o per singoli procedimenti o per singoli atti, l'attività istruttoria ad uno dei suoi tre componenti.
3. In nessun caso può aversi identificazione fra il Responsabile della Struttura organizzativa che effettua la segnalazione all'Ufficio e membro di quest'ultimo. A tal fine il Direttore Generale, con lo stesso provvedimento di nomina dell'Ufficio, designa un sostituto, che presenzierà ai lavori del medesimo nei casi di assenza o di impedimento di uno dei componenti, compreso il Segretario, nonché per incompatibilità o conflitto di interessi, nei confronti del dipendente la cui condotta è oggetto del procedimento disciplinare.
4. Il Presidente sovrintende e coordina le attività dell'Ufficio stesso dirigendone i lavori; gestisce, avvalendosi del Segretario, tutti gli atti riguardanti l'amministrazione ordinaria dell'Ufficio; provvede a contestare gli addebiti ai dipendenti per i procedimenti afferenti all'Ufficio.
6. Il Segretario, su iniziativa del presidente, provvede a convocare l'Ufficio medesimo, con ogni mezzo idoneo, purché in forma scritta, e con almeno cinque giorni di anticipo, prima della data fissata per la seduta; partecipa alle sedute dell'Ufficio e ne redige i verbali, sottoscrivendoli unitamente agli altri componenti dell'Ufficio. Il Segretario, inoltre, registra i verbali dell'Ufficio e li conserva in apposito archivio; trasmette i provvedimenti adottati dall'Ufficio alle Strutture organizzative competenti.

## **ART. 11. ASTENSIONE E RICUSAZIONE**

1. I membri dell'Ufficio, compreso il Segretario, devono astenersi dal trattare casi in cui siano coinvolti propri parenti ed affini entro il quarto grado. In tali evenienze il membro astenuto viene sostituito dal sostituto designato ai sensi del precedente art. 10, comma 3.
2. Nei casi in cui si debba avviare l'azione disciplinare nei confronti di un dipendente assegnato al Servizio Risorse Umane, il titolare dell'Ufficio, in quanto Direttore del medesimo Servizio, deve astenersi dandone immediata comunicazione scritta al sostituto designato ai sensi del precedente art. 10, comma 3. Se il dipendente nei confronti del quale si debba avviare l'azione disciplinare è il Segretario dell'Ufficio procedimenti disciplinari, il titolare dell'Ufficio deve astenersi dandone immediata comunicazione scritta ad entrambi i sostituti designati ai sensi del precedente art. 10, comma 3, che assumeranno pertanto le funzioni di Titolare e Segretario dell'Ufficio procedimenti disciplinari fino a conclusione del procedimento disciplinare in questione.
3. E' fatta salva la possibilità, per il dipendente cui sono contestati fatti disciplinarmente rilevanti, di richiedere la ricsuzione dei membri dell'Ufficio procedimenti disciplinari esclusivamente nei casi di cui al comma 1.
4. Sulla richiesta decide l'Ufficio medesimo che deve valutare la fondatezza delle motivazioni addotte dalla parte interessata e – conseguentemente – decidere nel merito.

5. Nel caso in cui la richiesta di ricusazione risulti fondata, l'Ufficio procedimenti disciplinari pone in essere gli atti necessari per la sostituzione del componente ricusato con il rispettivo sostituto.

## **ART. 12. SEDUTE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

1. Come organismo collegiale, le sedute dell'Ufficio procedimenti disciplinari sono regolarmente costituite in presenza di tutti i componenti. All'esito del procedimento istruttorio, l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o del provvedimento di archiviazione deve essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti.

2. Ciascun provvedimento assunto dall'Ufficio procedimenti disciplinari o a questo comunicato dal Responsabile della Struttura organizzativa che direttamente ha provveduto nei confronti del dipendente, deve essere conservato – a cura del Segretario – nel rispetto dei principi e delle previsioni della vigente normativa in tema di trattamento dei dati personali, con particolare riguardo all'adozione delle misure minime di sicurezza volte a garantire l'integrità dei dati personali medesimi e la loro tutela. Il trattamento dei dati personali dei soggetti interessati dal procedimento deve essere effettuato per le sole finalità inerenti al procedimento stesso.

## **ART. 13. RICORSI**

1. Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

## **ART. 14. DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per tutto quanto non previsto espressamente nel presente Regolamento, sia fa rinvio alle disposizioni in materia previste dalla normativa nazionale vigente, dalla contrattazione collettiva nazionale, dai Codici disciplinari delle rispettive aree contrattuali e dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

## ALLEGATI

**ALLEGATO A)** – *Contestazione degli addebiti, art. 5, commi 2 e 4 (da utilizzare qualora il Responsabile della Struttura sia soggetto agente dell'azione disciplinare).*

Da redigersi su carta intestata dell'Agenzia con l'indicazione della Struttura organizzativa scrivente

**Prot.**

**Luogo e data**

**RACCOMANDATA A.R.**

> **Alla C.a.**  
**Sig./Sig.ra.....**

**E p.c. Ufficio procedimenti disciplinari**

**Oggetto: Contestazione di addebiti.**

Si segnala che in data.....(*descrivere in modo sintetico, chiaro e circostanziato il fatto accaduto e gli elementi in base ai quali il fatto stesso è stato rilevato – per esempio comunicazioni interne o di terzi, atti di cui si è in possesso, ecc.*).

A fronte di quanto sopra espresso, nel contestare la presunta violazione degli obblighi e dei doveri d'ufficio, ai sensi dell'art. ...., comma..... del Codice Disciplinare del personale (*specificare se dirigente o del Comparto*) dell'ARPAS, si comunica che la S.V. è convocata presso l'Ufficio del sottoscritto, posto in .....(*specificare l'indirizzo e il luogo della sede*) per il giorno ....., alle ore ....., per esercitare il proprio diritto di difesa in merito ai fatti contestati.

Qualora non intendesse presentarsi all'incontro, è Sua facoltà inviare una memoria scritta.

La S.V. potrà farsi assistere all'uopo da un Procuratore, ovvero da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Distinti saluti.

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO**  
**(Nome e Cognome)**



**ALLEGATO B)** – *Richiesta attivazione procedimento disciplinare.. Trasmissione atti all'Ufficio procedimenti disciplinari. Art. 5, comma 3 (da utilizzare qualora il Responsabile della Struttura NON sia soggetto agente dell'azione disciplinare).*

Da redigersi su carta intestata dell'Agenzia con l'indicazione della Struttura organizzativa scrivente

**Prot.**

**Luogo e data**

**RACCOMANDATA A.R.**

> **Alla C.a.**  
**Ufficio procedimenti disciplinari**

**E p.c. Sig./Sig.ra**

.....

**Oggetto: Richiesta attivazione procedimento disciplinare. Trasmissione atti Ufficio procedimenti disciplinari.**

Si segnala che in data.....(*descrivere in modo sintetico, chiaro e circostanziato il fatto accaduto e gli elementi in base ai quali il fatto stesso è stato rilevato – per esempio comunicazioni interne o di terzi, atti di cui si è in possesso, ecc.*).

A fronte di quanto sopra espresso e valutato che il comportamento posto in essere dal Sig./Sig.ra .....è in palese violazione degli obblighi e dei doveri d'ufficio ai sensi della vigente normativa contrattuale, così come recepita nel Codice Disciplinare del personale (*specificare se dirigente o del Comparto*) di questa Agenzia, si ritiene che nei confronti del suddetto debba attivarsi relativo procedimento disciplinare.

Si trasmette a tal fine all'Ufficio procedimenti disciplinari in indirizzo, competente nel caso di specie ad irrogare la sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 55-bis D. Lgs. 165/2001, tutta la documentazione in possesso di questo Servizio.

Con l'occasione, si porgono cordiali saluti.

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO**  
**(Nome e Cognome)**



**ALLEGATO C) – Verbale, art. 6, comma 4 (da utilizzare nel corso dell'incontro con il dipendente).**

**VERBALE dell'incontro del.....**

Il giorno....., alle ore....., negli Uffici del Servizio....., posti in....., Via....., si sono incontrati in merito alla contestazione degli addebiti prot. n..... del....., il Direttore del Servizio....., il/la Sig./Sig.ra..... con funzioni di segretario verbalizzante, e il/la Sig./Sig.ra.....(*indicare nome, cognome, categoria e profilo professionale*), che si è avvalso della presenza dell'Avv..... in veste di Procuratore (ovvero del/la Sig./Sig.ra.....*in veste di Rappresentante sindacale dell'Associazione sindacale.....*) (*oppure: che non si è avvalso della presenza di un Procuratore o di un Rappresentante sindacale, se il dipendente non si è avvalso di tale facoltà*)

Data lettura della contestazione sopra richiamata, il/la.....invita il/la Sig./Sig.ra.....ad esporre la propria versione in merito ai fatti contestati.

Il/la Sig./Sig.ra dichiara che:

*(esposizione di quanto dichiarato dal dipendente. Nel verbale vanno riportate dettagliatamente eventuali osservazioni, controdeduzioni del dipendente e dell'Agenzia, eventuale documentazione prodotta dal dipendente, che andrà ad esso allegata, nonché ogni ulteriore attività istruttoria che l'Amministrazione intenderà utile effettuare successivamente, alla luce di quanto emerso nel corso dell'incontro).*

L'incontro termina alle ore.....

Per presa visione

(Nome, cognome e firma di tutti i presenti all'incontro).

LUOGO E DATA

**ALLEGATO D) – Irrogazione sanzione disciplinare - Art. 7, comma 4 (da utilizzare qualora il Responsabile della Struttura sia soggetto agente dell'azione disciplinare).**

Da redigersi su carta intestata dell'Agenzia con l'indicazione della Struttura organizzativa scrivente

**Prot.**

**Luogo e data**

**RACCOMANDATA A.R.**

> **Alla C.a.**

**Sig./Sig.ra.....**

**Ufficio procedimenti disciplinari**

**Servizio Risorse Umane**

**Oggetto: Procedimento disciplinare. Esito di cui alla contestazione di addebiti prot. n..... del..... Irrogazione sanzione disciplinare.**

Visto il Capo V, artt. 55 e ss. D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i.;

Visto il Codice Disciplinare del personale (*specificare se dirigente o del Comparto*) dell'ARPAS;

Visti i CC.NN.LL. vigenti di riferimento;

Visto il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

#### **PREMESSO**

Che con nota Prot. n..... del..... è stata effettuata contestazione di addebiti nei confronti della S.V. e aperto il relativo procedimento disciplinare;

Che in data..... la S.V., alla presenza del (*Procuratore o Rappresentante sindacale, se presente; se non presente non inserire l'inciso*) da Ella nominato, è stata sentita sui fatti contestati e nel contempo è stato redatto apposito verbale depositato agli atti di questo Servizio;

Che, a seguito del citato incontro, è stato ritenuto opportuno effettuare ulteriori accertamenti, come di seguito riportati:

*(citare solo se tali accertamenti sono stati effettivamente effettuati; nel caso riportare in modo sintetico ma chiaro eventuali ulteriori acquisizioni di documentazione, testimonianze, ecc.)*

Che, tenuto conto di quanto emerso nell'incontro del..... e dalle risultanze istruttorie, si è rilevato che in data ..... la S.V. (*descrizione del fatto oggetto di procedimento disciplinare*)

#### **CONSIDERATO**

Che, visti gli atti e valutate attentamente tutte le circostanze, è emerso che il comportamento tenuto dalla S.V. si pone in palese violazione dei doveri d'ufficio e rientra fra le fattispecie di cui all'art....., comma ..... del Codice Disciplinare del personale (*specificare se dirigente o del Comparto*) dell'ARPAS



**VALUTATA**

La necessità di graduare l'entità della sanzione in relazione a quanto stabilito nel citato Codice Disciplinare

**DISPONE**

Di irrogare alla S.V. la sanzione disciplinare ..... (*indicare l'esatta denominazione della sanzione*) ai sensi dell'art....., comma..... del Codice Disciplinare del personale (*specificare se dirigente o del Comparto*) dell'ARPAS.

Di trasmettere il presente atto all'Ufficio procedimenti disciplinari e al Servizio Risorse Umane per i relativi adempimenti di competenza.

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO**

**(Nome e Cognome)**

**ALLEGATO E) – Sospensione cautelare dal servizio, art. 5, comma 3, (da utilizzare qualora il Responsabile della Struttura sia soggetto agente dell'azione disciplinare).**

Da redigersi su carta intestata dell'Agenzia con l'indicazione della Struttura organizzativa scrivente

**Prot.**

**Luogo e data**

**RACCOMANDATA A.R.**

> **Alla C.a.**  
**Sig./Sig.ra.....**

**E p.c. Ufficio procedimenti disciplinari**

**Oggetto: Sospensione cautelare dal servizio, contestazione di addebito disciplinare e convocazione per il contraddittorio ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001.**

Si segnala che in data.....(*descrivere in modo sintetico, chiaro e circostanziato il fatto accaduto e gli elementi in base ai quali il fatto stesso è stato rilevato – trattandosi di falsa attestazione della presenza in servizio, per esempio: perché colto in flagranza o in seguito a verifiche/controlli sulla registrazione delle presenze, ecc.*).

A fronte di quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, si comunica che la S.V. è sospesa cautelativamente dal servizio con decorrenza immediata, con privazione della retribuzione fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Durante il periodo di sospensione Le verrà corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7-4-1999, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio comunque denominato.

Contestualmente la S.V. è convocata per un contraddittorio a Sua difesa, con l'eventuale assistenza di un Procuratore, ovvero di un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui Ella aderisce o conferisce mandato, per il giorno \_\_\_\_\_ (*serve un preavviso di almeno quindici giorni dalla consegna*) presso \_\_\_\_\_ (*indicare il luogo*).

Qualora non intendesse presentarsi all'incontro, è Sua facoltà inviare una memoria scritta e, 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 può essere chiesto una sola volta.

Gli atti del procedimento sono a Sua disposizione presso l'ufficio \_\_\_\_\_, contattabile ai seguenti recapiti (*indicare e-mail/PEC*).

Distinti saluti.

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO**  
**(Nome e Cognome)**





**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA  
ARPAS**

Direzione Generale  
Servizio Supporti direzionali  
Ufficio Comunicazione istituzionale, URP, Educazione ambientale

### **REFERTA DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

**Determinazione del Direttore Generale n. 78 del 04 agosto 2016.**

Si certifica che la Determinazione 78/2016 DG trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line ARPAS per quindici giorni consecutivi da venerdì 5 agosto 2016 a sabato 20 agosto 2016.

Si certifica che l'Atto è conforme all'originale custodito negli Archivi dell'Agenzia.

**Il Responsabile**

f.to Carmine Sau