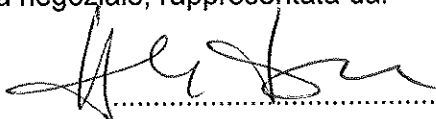


AGENZIA PROVINCIALE PER  
LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

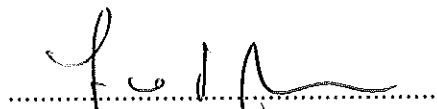
A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 748 di data 20 aprile 2012, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato dell'accordo di modifica del CCPL 2002-2005 di data 27 dicembre 2005 per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali, il giorno 2 maggio 2012, ad ore 12,15, presso la Sala Vetri di Piazza Fiera, n. 3 a Trento, l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, rappresentata da:

dott. Aldo Duca, in qualità di Presidente



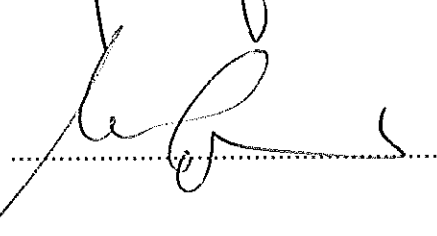
integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

prof. Luca Nogler



e per l'UPIPA da:

dott. Massimo Giordani

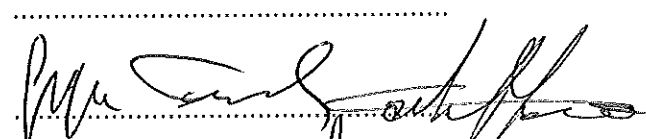


per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

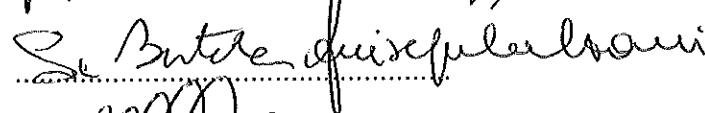
per la C.G.I.L. - Funzione pubblica



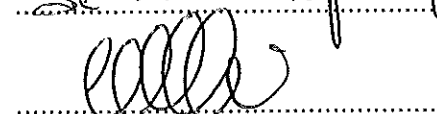
per la C.I.S.L. FP



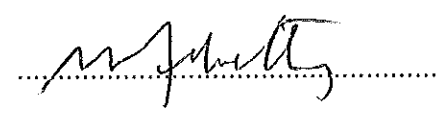
per la U.I.L. FPL - Enti Locali



per la DIR.P.A.T.



per l'Unione Trentina Segretari comunali  
e comprensoriali



CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo di modifica del CCPL 2002-2005 di data 27 dicembre 2005 per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali.

**ACCORDO DI MODIFICA DEL CCPL 2002-2005 DI DATA 27 DICEMBRE 2005 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI.**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

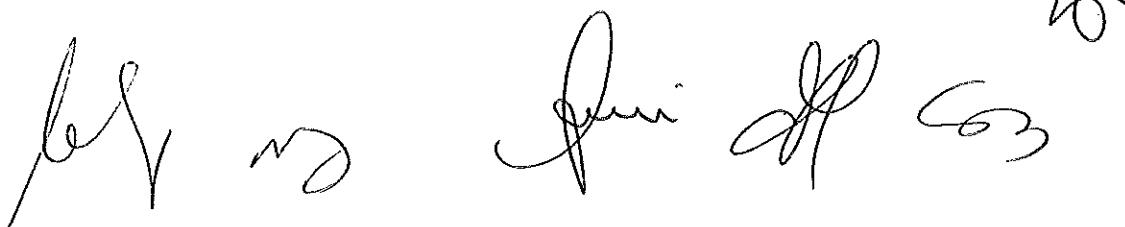
1. Il presente Accordo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area della dirigenza del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003, della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, compatibilmente con le rispettive leggi istitutive e norme statutarie, e dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), dell'accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva del 25 settembre 2003 del Consiglio provinciale, dei Comuni e loro Consorzi e associazioni, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona, inclusi i dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi della legge regionale n. 7/2005, dei Comprensori e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006. Questo accordo si applica anche al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento della Provincia e degli enti strumentali secondo le specifiche disposizioni previste dal CCPL di data 27 dicembre 2005.

**TITOLO II  
NORME COMUNI**

**CAPO I  
NORME DISCIPLINARI**

**Art. 2  
Norme disciplinari**

1. Al personale destinatario di questo Accordo si applicano le norme disciplinari contenute nell'Allegato 1), che introduce l'Allegato G) al CCPL 2002-2005 di data 27 dicembre 2005 e s.m..

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'b'. Below it, there are several smaller, more complex signatures and initials, including what looks like 'm', 'f', 'd', and 's'. These are likely the signatures of the representatives of the various entities involved in the agreement.

**CAPO II**  
**ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 3**  
**Recesso dell'Amministrazione**

1. L'art. 51 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

*"Art. 51*  
*Recesso dell'Amministrazione*

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo previo esperimento del procedimento disciplinare. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 3 della legge n. 604/1966.

3. Costituisce altresì causa di recesso la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure previste dall'ordinamento (art. 19 della legge provinciale n. 7/1997 o analoghe norme dei rispettivi ordinamenti). La responsabilità particolarmente grave è correlata:

- A) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
- B) ovvero, alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

Per comuni e comunità il recesso per responsabilità dirigenziale potrà avvenire solamente a seguito di accertata responsabilità da parte del nucleo di valutazione costituito secondo le indicazioni disposte dalla legge. Ai segretari comunali e delle comunità si applica quanto previsto dal Testo unico dell'Ordinamento comunale in materia di personale.

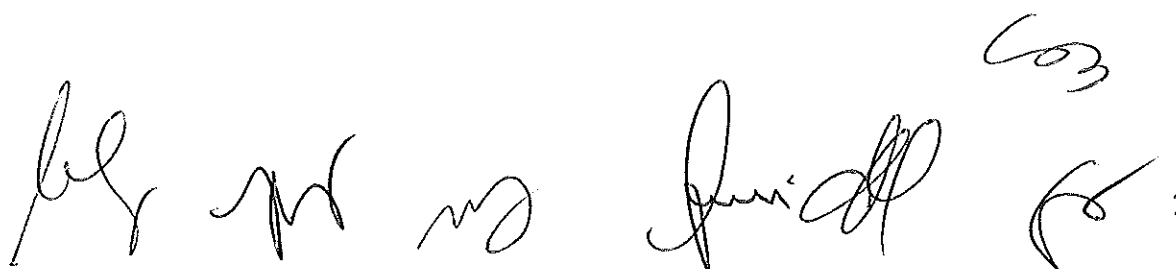
4. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente.

5. Nel caso di sospensione del dirigente da ogni incarico dirigenziale, al termine del relativo periodo l'ente affida al dirigente interessato un incarico tra quelli istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente. La mancata accettazione da parte del dirigente dell'incarico proposto costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità ed, in particolare, quelle di cui agli articoli 8 e 9 della L.P. n. 7/97 e dell'art. 45 del presente contratto."

603

2



**Art. 4**  
**Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1. L'art. 53 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

*"Art. 53*  
*Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato*

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatazza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni."

**Art. 5**  
**Indennità sostitutiva della reintegrazione**

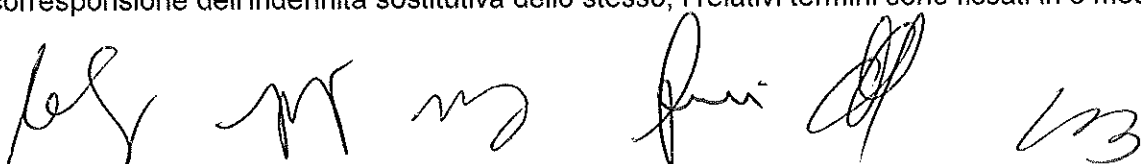
1. La rubrica "Sanzioni e procedure arbitrali" dell'art. 54 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituita dalla seguente rubrica "Indennità sostitutiva della reintegrazione".
2. I commi 1 e 2 dell'art. 54 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 sono sostituiti dai seguenti nuovi commi:
- "1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 53 "Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato", il pagamento a favore del dirigente dell'indennità supplementare determinata in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
2. L'indennità di cui al comma 1 è compresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 24 mensilità."
3. All'inizio del comma 5 dell'art. 54 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 sono soppresse le seguenti parole "In caso di accoglimento del ricorso".

**Art. 6**  
**Termini di preavviso**

1. L'art. 55 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

*"Art. 55*  
*Termini di preavviso*

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati in 6 mesi.



2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di preavviso di cui al comma 1 è ridotto alla metà.

3. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile, nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

4. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione complessiva, con esclusione della retribuzione di risultato.

5. Il dirigente che abbia accettato il pagamento dell'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 ha facoltà di presentare domanda di trasferimento ad altra Amministrazione del comparto che vi abbia dato assenso, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato."

### **CAPO III SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' TECNICHE**

#### **Art. 7**

#### **Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività tecniche**

1. Con effetto dall'1 gennaio 2011, l'art. 67 "Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività tecniche" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, è sostituito dal seguente nuovo:

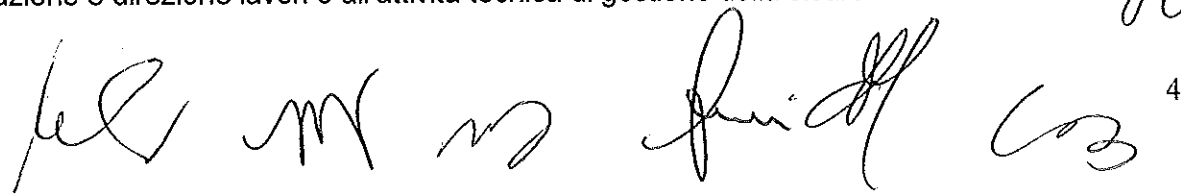
#### *"Art. 67*

#### *Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività tecniche*

1. Al personale con qualifica di dirigente, con esclusione del personale con qualifica di dirigente generale ad esaurimento, dei dirigenti cui sia attribuito l'incarico di dirigente generale e dei dirigenti con trattamento economico equiparato a dirigente generale, è attribuito un incremento della retribuzione di risultato, prevista dall'art. 74, connesso allo svolgimento delle attività tecniche di cui all'art. 119 del C.C.P.L. 2002-2005 del comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003.

2. Tale incremento è attribuito secondo le disposizioni di cui all'art. 119 citato e relativo allegato E/3, nel testo modificato con l'Accordo sindacale di data 25 gennaio 2012, in relazione allo svolgimento delle attività regolate dall'Allegato medesimo e nel rispetto dei limiti e della disciplina dei cumuli ivi previsti, fermo restando che detto incremento, relativamente all'attività di progettazione e direzione lavori, è attribuito per la parte eccedente € 12.500,00 annui lordi.

3. Alla copertura del presente incremento si provvede a carico del fondo per la progettazione e la direzione lavori di cui all'art. 2 dell'Allegato E/3 al CCPL 2002-2005 del comparto Autonomie locali di data 20.10.2003, come modificato dall'Accordo di data 25 gennaio 2012, ovvero a carico dello stanziamento di ciascuna opera a seconda che si riferisca rispettivamente all'attività di progettazione e direzione lavori o all'attività tecnica di gestione della sicurezza.



4. Nei confronti del personale dirigente dei comuni le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto a decorrere dall'1 gennaio 2012.

5. E' abrogato l'art. 85 "Indennità per il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005."

#### CAPO IV DISPOSIZIONI VARIE

##### Art. 8

##### Utilizzo risorse derivanti da economie gestionali

1. Il personale destinatario di questo Accordo partecipa, per la quota parte, all'utilizzo delle risorse derivanti dal 25% delle economie di gestione realizzate dall'ente a partire dall'anno 2012. Le economie di gestione sono quantificate sulla base dei programmi di contenimento e di razionalizzazione delle spese dell'ente. In relazione alla verifica a consuntivo si provvede a determinare la quota spettante destinata ad incrementare la capienza del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che l'eventuale destinazione delle stesse o di parte delle stesse ad incremento della retribuzione di posizione può avvenire solo per la quota di economie avente carattere di stabilità.

##### Art. 9

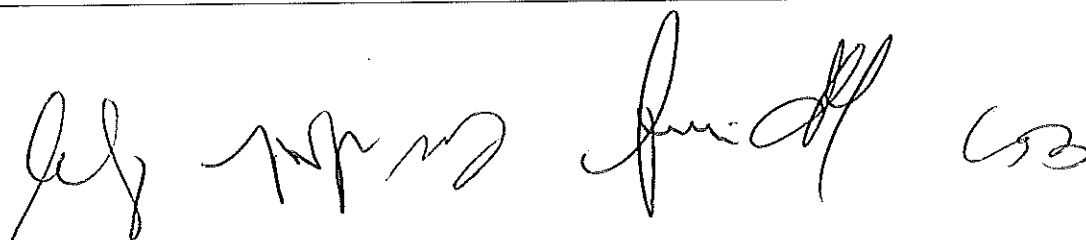
##### Assenze per malattia

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei confronti del personale destinatario di questo Accordo è disposta una ritenuta giornaliera nell'importo lordo di cui alla sotto riportata tabella, salvo che non sia stata operata, per i dirigenti destinatari dell'Accordo di settore di data 20 giugno 2007, la ritenuta di cui all'art. 7, comma 4, primo alinea, dell'accordo stesso:

| QUALIFICHE                                                                                                                                     | IMPORTO GIORNALIERO LORDO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Dirigente generale ad es.<br>Dirigente con trattamento economico di dirigente generale                                                         | € 16,38                   |
| Dirigente P.a.T.<br>Dirigente Comuni di 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> fascia<br>Dirigente APSP                                               | € 10,25                   |
| Segretari comunali di classe 1 <sup>a</sup> , classe 2 <sup>a</sup> , classe 3 <sup>a</sup> con più di 3.000 abitanti<br>Segretari di Comunità | € 9,11                    |
| Segretari comunali di classe 3 <sup>a</sup> fino a 3.000 abitanti, di classe 4 <sup>a</sup><br>Segretari di Comunità fino a 10.000 abitanti    | € 6,73                    |



6



2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica alle assenze derivanti da malattie per causa di servizio ed infortuni.
3. Le assenze per malattia fino a 2 giorni sono computate in ragione del doppio.
4. La ritenuta di cui al presente articolo è effettuata con cadenza annuale in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato. L'ammontare annuo delle ritenute operate ai sensi di questo articolo non può essere superiore all'importo della retribuzione di risultato spettante al personale di cui al comma 1 per l'anno di riferimento.
5. Ciascun ente individua le modalità operative per l'applicazione di questo articolo.

#### **Art. 10**

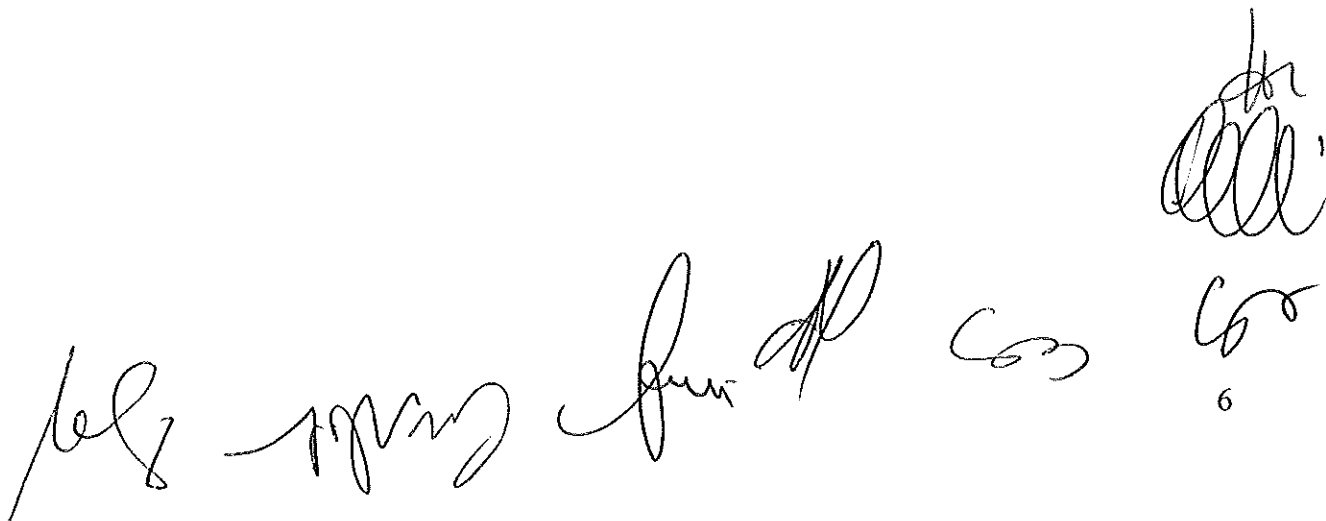
#### **Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni**

1. L'art. 68 "Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, è sostituito dal seguente nuovo:

#### **"Art. 68**

#### ***Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni***

1. Il personale proveniente da altre Amministrazioni, che, per disposizione di legge o per mobilità, venga inquadrato nei ruoli degli enti cui si applica il presente contratto, vede rispettata la posizione giuridica ed il trattamento economico fondamentale acquisiti presso l'Ente di provenienza, esclusi comunque i trattamenti connessi ad incarichi temporanei, fatte salve le specifiche disposizioni recate dalla normativa che regola l'inquadramento. Con provvedimento dell'organo esecutivo degli enti, previa concertazione con le OO.SS., vengono stabilite le modalità del relativo passaggio ed i termini entro i quali il personale dovrà, se previsto, optare per il trasferimento.
2. Ai fini della determinazione della retribuzione viene attribuito il trattamento economico fondamentale ed accessorio previsto dal presente accordo.
3. Qualora il trattamento economico fondamentale di cui al comma precedente risulti inferiore a quello fisso e continuativo già in godimento presso l'Amministrazione di provenienza, la differenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti economici di carattere generale.
4. Nel caso in cui la posizione giuridico-economica di provenienza subisca variazioni con effetto retroattivo alla data di inquadramento, il personale verrà reinquadrato sulla base della posizione giuridico-economica del provvedimento che l'ha determinata.
5. Ai fini del maturato individuale di anzianità, vengono riconosciute le voci retributive connesse all'anzianità godute nel momento dell'inquadramento."



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

**TITOLO III**  
**DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**  
**CAPO I**

**Art. 11**  
**Trattamento economico del personale con funzioni**  
**di dirigente generale**

1. All'art. 75 "Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come sostituito dall'art. 12 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
- "7. Nei confronti del personale con qualifica dirigenziale e incarico di dirigente generale alla data del 30 marzo 2012, trovano applicazione, fino alla fine della XIV legislatura, le disposizioni di cui al comma 15 dell'art. 23 della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18.
8. Nei confronti del personale di cui al comma 7, al termine della legislatura e qualora ne ricorrano le condizioni, trovano applicazione le disposizioni di cui al precedente comma 6."

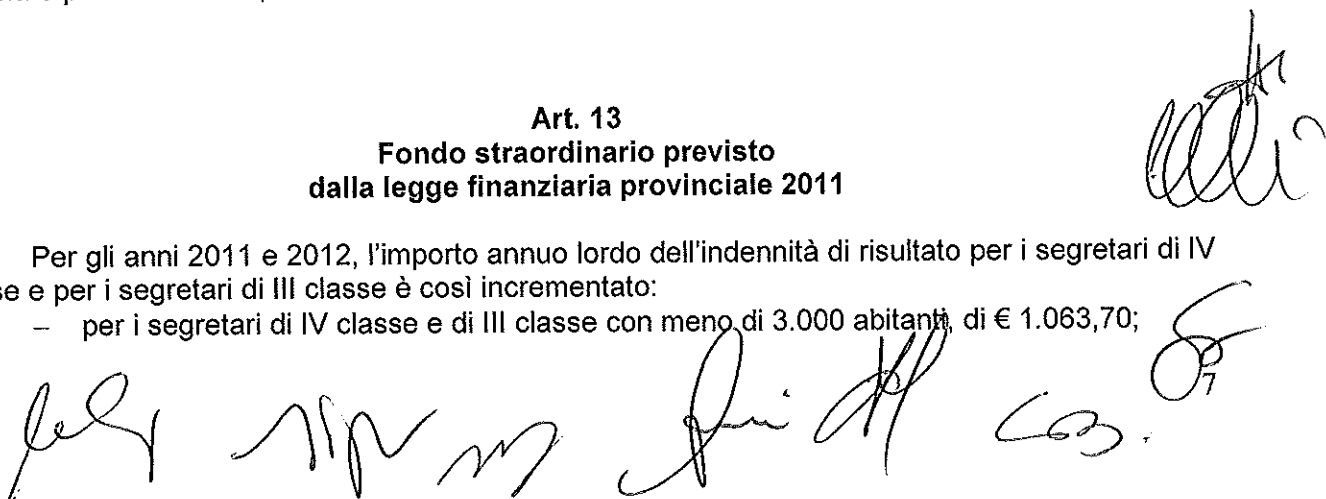
**TITOLO IV**  
**SEGRETARI COMUNALI**  
**CAPO I**

**Art. 12**  
**Compenso per la gestione della sicurezza nello svolgimento dei lavori in diretta**  
**amministrazione per i segretari comunali**

1. Al Segretario comunale che assuma uno dei ruoli previsti dall'art. 17, comma 1, introdotto nell'allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 del comparto autonomie locali - area non dirigenziale - dall'accordo di data 25.01.2012, è riconosciuto il compenso incentivante ivi previsto.
2. L'importo massimo liquidabile a titolo di compenso incentivante previsto dal precedente comma è pari ad € 8.500,00 annui lordi.

**Art. 13**  
**Fondo straordinario previsto**  
**dalla legge finanziaria provinciale 2011**

1. Per gli anni 2011 e 2012, l'importo annuo lordo dell'indennità di risultato per i segretari di IV classe e per i segretari di III classe è così incrementato:
- per i segretari di IV classe e di III classe con meno di 3.000 abitanti, di € 1.063,70;



- per i segretari di III classe con più di 3.000 abitanti, di € 1.296,30.

2. La conferma degli incrementi di cui al comma 1 per gli anni a partire dal 2013 sarà oggetto di valutazione da parte delle parti firmatarie di questo accordo, entro il mese di ottobre 2012, in relazione ad una eventuale revisione delle risorse disponibili per gli anni a partire dal 2013.

#### **Art. 14 Lavoro straordinario**

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 101 "Lavoro straordinario" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, è sostituito dal seguente nuovo:

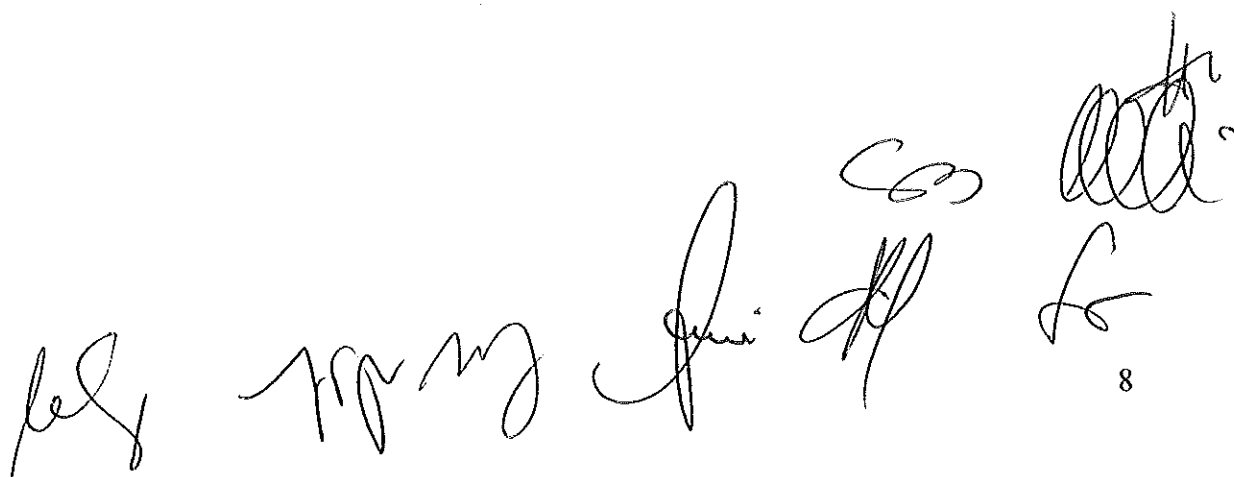
##### *"Art. 101 Lavoro straordinario*

1. Ai segretari comunali è prevista la corresponsione del compenso per lavoro straordinario solo nel caso in cui il lavoro straordinario venga prestato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie diverse da quelle comunali."

#### **Art. 15 Mobilità dei segretari comunali e comprensoriali**

1. All'art. 101 ter del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come aggiunto dall'art. 36 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007, il comma 4 è sostituito dal seguente nuovo comma:

"4. Il segretario che ha fruito della mobilità di cui al comma 1 non può beneficiarne ulteriormente prima che sia trascorso un anno dall'ultimo trasferimento."



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including several illegible signatures and a large, stylized signature on the right.

ALLEGATO 1)  
*Introduzione dell'Allegato G)*  
*al CCPL 2002-2005 di data 27 dicembre 2005*

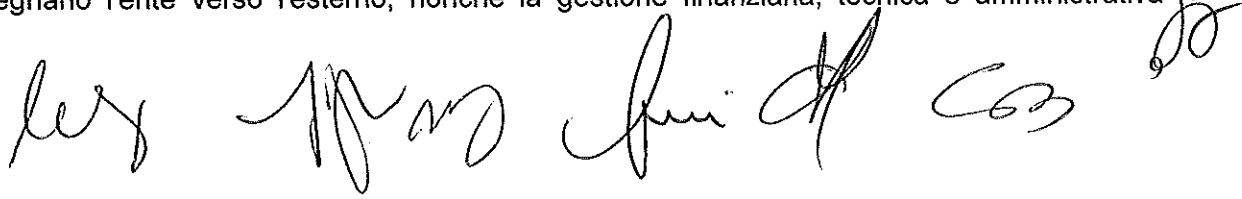
**ALLEGATO G)**  
**NORME DISCIPLINARI**

**Art. 1**  
**Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle pubbliche amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCPL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 18, l.p. n. 7/1997, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, penale e amministrativa che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento di cui all'art. 46 della l.p. n. 7/1997, Allegato A) al CCPL 2002-2005 di data 27 dicembre 2005.

**Art. 2**  
**Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di agire con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa, nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, nel rispetto della legge e dell'interesse pubblico.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located below the text of Article 2, point 3.

mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 18, l.p. n. 7/1997.

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

- a. assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c. nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
- d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g. informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale;
- h. astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

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

### **Art. 3**

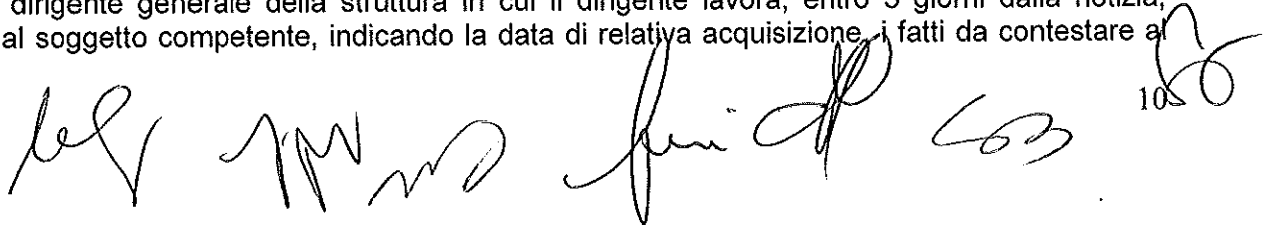
#### **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 2 secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dal presente contratto danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a. sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- c. licenziamento con preavviso;
- d. licenziamento senza preavviso.

2. I soggetti competenti per l'espletamento del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione sono individuati dagli ordinamenti dei singoli enti. Per la Provincia provvedono rispettivamente l'Assessore competente in materia di personale e la Giunta, eventualmente avvalendosi della struttura competente in materia di personale, previa contestazione scritta dell'addebito.

3. Il dirigente generale della struttura in cui il dirigente lavora, entro 5 giorni dalla notizia, segnala al soggetto competente, indicando la data di relativa acquisizione, i fatti da contestare al



10

dirigente, opportunamente circostanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata segnalazione entro il termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4. Salvo il caso di archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza degli addebiti, inesistenza dei fatti addebitati o carenza dei presupposti, il soggetto competente procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro 40 giorni dalla data di ricezione della segnalazione del dirigente generale ovvero dalla data in cui abbia altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta infrazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il dirigente interessato è convocato, per iscritto e con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione.

5. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dirigente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dal soggetto competente, può tempestivamente chiedere un rinvio. Il dirigente che non intenda presentarsi all'audizione può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

6. Il soggetto competente, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dirigente interessato in sede di audizione o nelle proprie memorie, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 4. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrilevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il soggetto competente dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del dirigente generale.

7. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del dirigente, si sia verificato un differimento superiore ai 10 giorni del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per non più di due volte nell'ambito dello stesso procedimento disciplinare.

8. La violazione dei termini previsti dal presente articolo, ad eccezione di quello indicato al comma 3, comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dirigente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

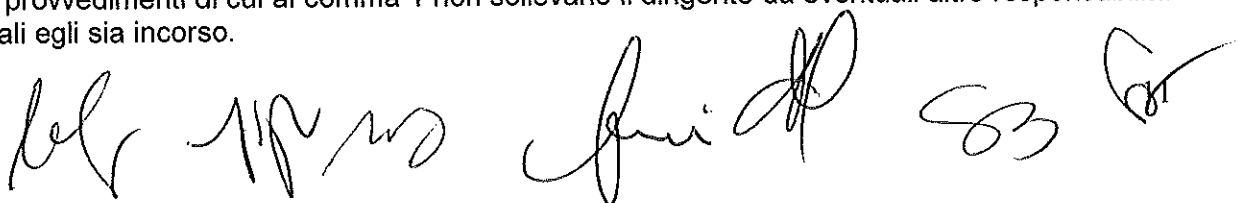
9. Nell'ambito del procedimento disciplinare, le comunicazioni destinate al dirigente sono effettuate tramite la posta elettronica certificata, se il dirigente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mano, ovvero tramite l'utilizzo di un numero fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità, per le comunicazioni successive alla contestazione d'addebito o, infine, attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

10. Al dirigente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla l.p. n. 23/1992 e relativo regolamento di attuazione.

11. Nel corso dell'istruttoria, il soggetto competente può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

12. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

13. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dirigente da eventuali altre responsabilità nelle quali egli sia incorso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'del', followed by '11/2/20', then a signature that looks like 'Fini', followed by '83', and finally a signature that appears to be 'Cor'.

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

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

#### **Art. 4** **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, 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 con l'incarico dirigenziale ricoperto;
- d. gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione nonché di ulteriori danni o pericoli causati all'Amministrazione, agli utenti e a terzi ovvero del disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dirigente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f. concorso nella mancanza di più persone in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a. inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, nonché delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro del dirigente e dei propri dipendenti;
- b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale;
- e. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 241/1990 e l.p. n. 23/1992, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a series of initials in the center, and a signature on the right with the number '12' written below it.

L'importo delle ritenute per sanzioni pecuniarie sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La sanzione pecuniaria è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica per ingiustificato rifiuto, da parte del dirigente a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, della collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente, anche se di amministrazione terza rispetto a quella di appartenenza, ovvero per resa di dichiarazioni false o reticenti.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica per:

- a) mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, di 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;
- b) omessa osservanza delle misure volte a prevenire e contrastare le condotte assenteistiche.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare.

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) salvo il caso previsto dal successivo comma 9, lett. aa), assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
- h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- l) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 4, della legge provinciale n. 23 di data 30 novembre 1992.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a series of initials in the center, and a signature with the number '13' on the right.

Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.

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

A. con preavviso per:

a) le seguenti ipotesi:

aa) assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 anni, ovvero mancata ripresa del servizio entro il termine fissato dall'Amministrazione;

ab) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

B. senza preavviso per:

a) le seguenti ipotesi:

aa) nei casi di cui al comma 2 dell'art. 24 del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, falsa attestazione, in più di una occasione, di presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze o fatti e comportamenti fraudolenti 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. La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti; certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;

ab) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;

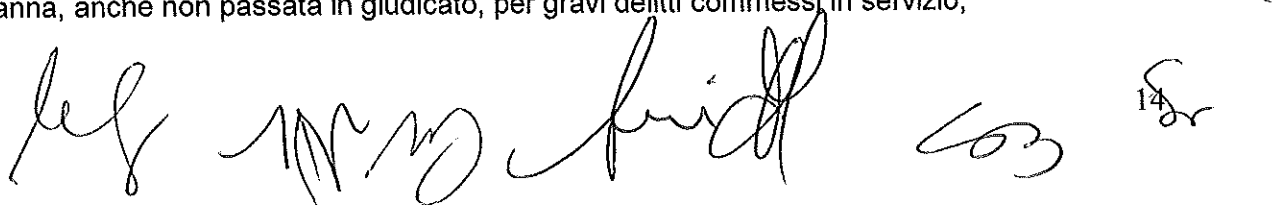
ac) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

ad) condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al lavoratore senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare in corso di procedimento penale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6;

c) condanna, anche non passata in giudicato, per delitti e applicazione misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter); delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.;

d) condanna, anche non passata in giudicato, per gravi delitti commessi in servizio;



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

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 2, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 50, c. 2, l.p. n. 7/1997 e s.m., il codice disciplinare di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale della Provincia.

12. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione.

### **Art. 5**

#### **Determinazione concordata della sanzione**

1. La struttura competente in materia di personale e 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.

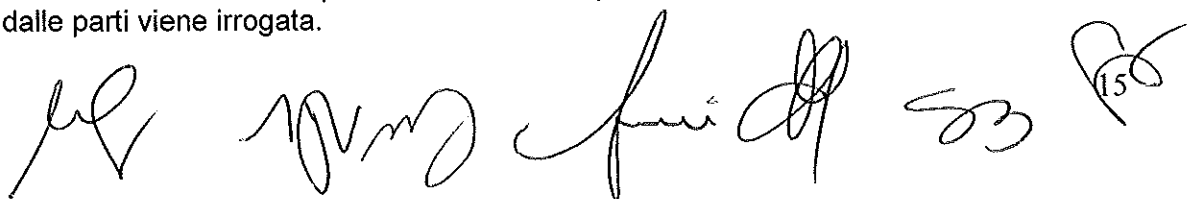
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del dirigente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 3.

4. La proposta di attivazione della procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. 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 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 3. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal pervenimento della proposta e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

#### **Art. 6**

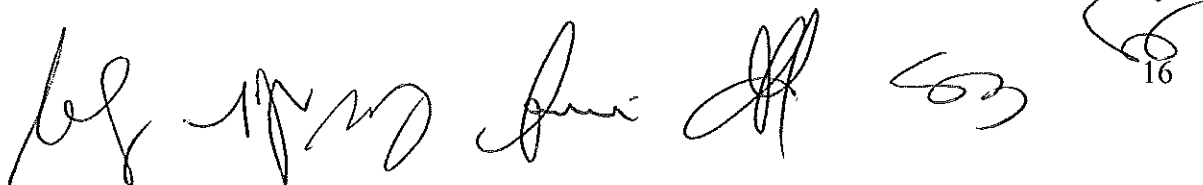
#### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, sanzionabili con la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 prevista dal comma 4 dell'art. 4, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del dirigente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

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

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dirigente ovvero dalla presentazione, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. E' dovere del dirigente informare l'Amministrazione sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento ripreso o riaperto deve concludersi entro 180 giorni. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Al di fuori dei casi previsti dal precedente comma, laddove sia comunicata all'Amministrazione sentenza irrevocabile di condanna per un delitto per il quale sia prevista la sanzione del licenziamento, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 4, l. n. 97/2001, avvia il procedimento entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni da tale termine.



16

5. Il dirigente, licenziato per fatti di rilievo penale, rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con l'archiviazione o con l'infrazione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

6. Il dirigente riammesso 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.

#### **Art. 7**

#### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

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

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

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

#### **Art. 8**

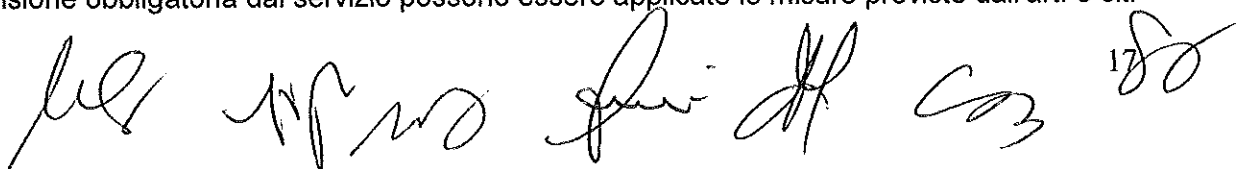
#### **Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza di procedimento penale.**

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

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dirigente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 10.

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 cit.



concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, si applica quando previsto dal successivo comma 5. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10. In tali casi il dirigente trasferito o attributario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.

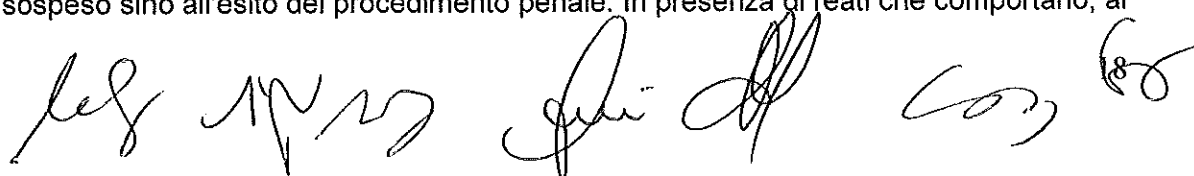
6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m..

7. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 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 assegni del nucleo familiare.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dirigente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata e il dirigente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. In presenza di reati che comportano, ai

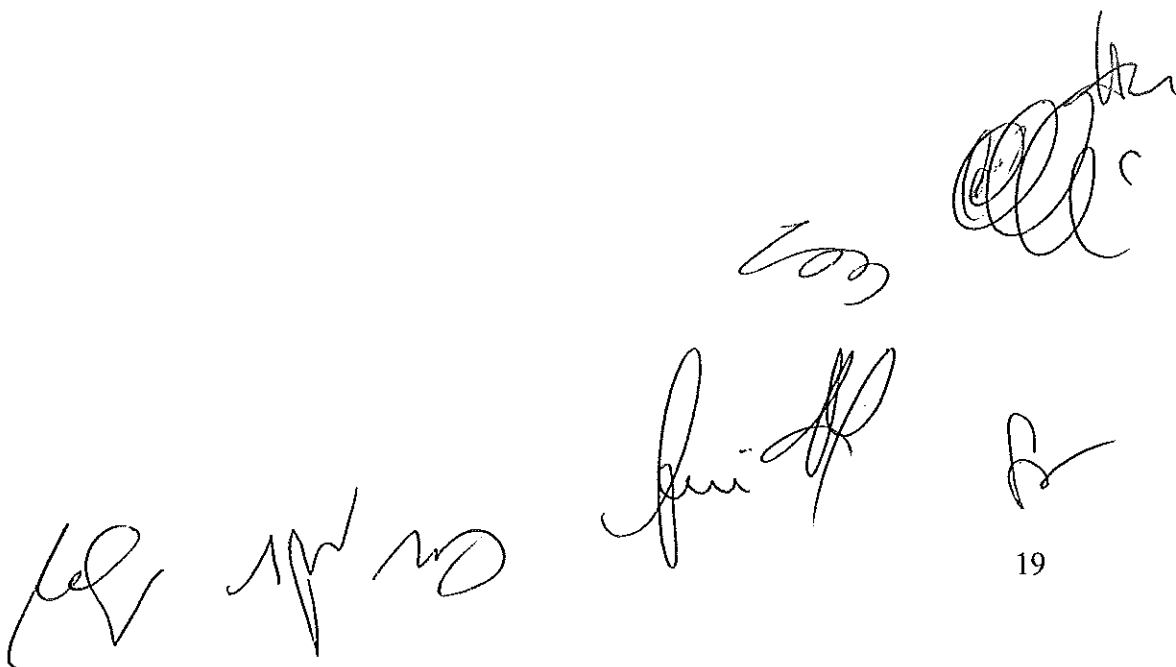


sensi del presente contratto, il licenziamento per giusta causa, laddove l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa, può disporre la sospensione dal servizio oltre il predetto termine, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

11. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 6. In tale caso la sospensione è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

#### **Art. 9** **Successione di norme in materia disciplinare**

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:
  1. i procedimenti disciplinari già avviati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina proseguono secondo le norme procedurali e i termini vigenti al momento dell'avvio del procedimento;
  2. non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
  3. in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;
  4. in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'infrazione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right, there is a large, circular stamp or seal, and below it, a smaller signature. The page number '19' is printed at the bottom right.