

INPS

DETERMINAZIONE N. 133 del 2 DIC/2019

OGGETTO: Regolamento di disciplina dei dipendenti delle Aree Professionali A, B e C (d. lgs. n. 165/2001 come modificato dai decreti legislativi n. 116/2016, n. 75/2017 e n. 118/2017; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, stipulato il 12/2/2018).

**L'ORGANO MUNITO DEI POTERI DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE
(ex D.I. 14/3/2019)**

Visto il DPR 30 aprile 1970 n. 639;

Vista la Legge 9 marzo 1989 n. 88;

Visto il Decreto Legislativo del 30 giugno 1994 n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

Visto il D.P.R. 24 settembre 1997 n. 366;

Visto il decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 e in particolare l'art. 25, comma 2 che prevede che *"In fase di prima attuazione.....nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del consiglio di amministrazione, per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa degli Istituti, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere nominati i soggetti cui sono attribuiti i poteri, rispettivamente, del Presidente e del consiglio di amministrazione, come individuati nelle disposizioni del presente decreto."*;

Visto il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 14 marzo 2019 con il quale - nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della Previdenza sociale - per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa dell'INPS, sono stati attribuiti al prof. Pasquale Tridico i poteri del Presidente e del Consiglio di amministrazione, così come individuati nel novellato art. 3, commi 3 e 5, del D.Lgs. 479/1994 e nominato suo vice il dott. Adriano Morrone;

Vista la legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione, con modificazioni, del citato decreto legge 4/2019;

Visto il D.P.R. 22 maggio 2019 con il quale il Prof. Pasquale Tridico è stato nominato, per la durata di un quadriennio, Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Vista la nota del 7 agosto 2019 prot.0014778 con la quale, nel trasmettere il D.P.R. di nomina suddetto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che il Prof. Pasquale Tridico *"...proseguirà ad esercitare le funzioni attribuite dal decreto interministeriale del 14 marzo 2019, adottato ai sensi dell'art. 25, comma 2, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26."*;

Visto il D.M. del 13 gennaio 2017 con il quale la dott.ssa Gabriella Di Michele è stata nominata Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il Regolamento di organizzazione dell'Istituto adottato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016, da ultimo modificato con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 119 del 25 ottobre 2019;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 "Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare";

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 20 luglio 2017, n. 118 "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018, stipulato il 12 febbraio 2018;

Visto il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, con il quale è stato emanato il "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165";

Vista la determinazione commissariale n. 181 del 7 agosto 2014 con la quale, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 54, comma 5, del citato d. lgs. 165/2001, è stato adottato il "Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale";

Vista la determinazione del Direttore Generale n. 63 del 21 maggio 2018 con cui è stato adottato il "Codice di condotta per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS";

Visto il Piano Triennale dell'Istituto di prevenzione della corruzione, triennio 2019-2021, adottato con determinazione presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019 ed approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 4 del 19 febbraio 2019;

Visto il Regolamento di disciplina per le Aree Professionali A, B e C dell'Istituto adottato con determinazione commissariale n. 228 del 26/11/2009, modificato con determinazione presidenziale n. 33 del 25/6/2010 e con determinazione commissariale n. 11 del 13/11/2014;

Ravvisata l'esigenza di adottare un nuovo Regolamento di disciplina per le Aree Professionali A, B e C dell'Istituto in attuazione delle prescrizioni legislative e contrattuali sopra indicate;

Vista la relazione predisposta sull'argomento dalla Direzione Generale;

Preso atto che sull'argomento sono state effettuate specifiche riunioni con le Organizzazioni sindacali;

Su proposta del Direttore Generale,

DETERMINA

di adottare il "Regolamento di disciplina dei dipendenti delle Aree Professionali A, B e C" che, allegato alla presente determinazione, ne costituisce parte integrante.

La presente determinazione viene trasmessa ai sensi dell'art. 53, comma 2, del D.P.R. n. 639/1970, come sostituito dall'art. 8 della legge n. 88/1989, ai Ministeri vigilanti.

Prof. Pasquale Tridico

Documento firmato in originale

I.N.P.S.

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEI DIPENDENTI

DELLE AREE PROFESSIONALI A, B e C

Titolo I Principi generali

Art. 1 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere costituzionale di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n.181 del 7 agosto 2014, al vigente Piano della prevenzione della corruzione di cui all'art.1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012 n.190 e al Codice di condotta per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS approvato con determinazione del Direttore generale n. 63 del 21 maggio 2018;
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, a cui si relaziona favorendo rapporti di fiducia e collaborazione assicurando la piena parità di trattamento a parità di condizioni.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro 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 regolamentari ai sensi dell'art. 24 della L. 7 agosto 1990 n. 241 e s. m. e i.;

- c) non utilizzare né divulgare, per fini privati o nei rapporti privati, le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il pubblico, comportarsi con cortesia, correttezza, disponibilità all'ascolto e spirito di servizio per rispondere alle richieste di prestazioni e consulenze, inoltrate all'INPS con le modalità di comunicazione istituzionalmente previste;
- e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso, dettate dalla L. 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.e i. e dal d. lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'Istituto, nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, come modificato dall'art. 15 della L. del 12 novembre 2011 n. 183 in tema di autocertificazione;
- f) esibire cartellino identificativo o targhe da apporre presso la postazione di lavoro al fine di rendere conoscibile il proprio nominativo nelle attività a contatto con il pubblico nel rispetto delle direttive impartite al riguardo dall'Amministrazione, anche a tutela della sicurezza dei dipendenti;
- g) 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 responsabile;
- h) durante l'orario di lavoro mantenere, nei rapporti interpersonali con gli altri dipendenti, con gli utenti e con ogni altro soggetto esterno che intrattenga rapporti con l'Istituto, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- i) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio;
- j) rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge, dai Codici di Comportamento e dai regolamenti;
- k) non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico nei periodi di assenza per malattia o infortunio;
- l) dare esecuzione alle disposizioni che vengono impartite dai superiori per l'esecuzione della prestazione. Se ritiene che le disposizioni siano palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- m) non adottare condotte, all'interno e all'esterno dell'Istituto, non conformi al principio di correttezza verso l'amministrazione ovvero suscettibili di arrecare danno all'immagine dell'Ente;
- n) astenersi, nella partecipazione a siti web e social network, da qualsiasi comportamento o dichiarazione che possa nuocere al prestigio dell'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di espressione costituzionalmente garantite, e non utilizzare il nome, il marchio e il logo dell'Istituto in modo improprio;
- o) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

- p) avere cura dei locali, mobili, oggetti, beni strumentali e automezzi di proprietà dell'Istituto affidatigli, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in Istituto;
- q) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio o di proprietà dell'amministrazione, per finalità diverse da quelle istituzionali;
- r) osservare la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali attenendosi alle modalità e indicazioni definite dal titolare del trattamento;
- s) osservare le regole per l'utilizzo delle risorse informatiche assegnate, in particolare:
 - la corretta custodia della password;
 - il corretto utilizzo della posta elettronica istituzionale;
 - l'accesso alle banche dati dell'Istituto esclusivamente per finalità attinenti all'attività di servizio;
- t) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo quelli consentiti da norme e regolamenti;
- u) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- v) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- w) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche in caso di prosecuzione dello stato di malattia, salvo comprovato impedimento e attivarsi per il tempestivo invio del certificato medico;
- x) durante il periodo di malattia comunicare preventivamente all'ufficio di appartenenza eventuali assenze durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, producendo idonea documentazione giustificativa;
- y) 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 o del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di affini entro il secondo grado e di conviventi;
- z) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali / la ricezione di qualsiasi provvedimento dell'Autorità Giudiziaria attestante l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti ovvero l'avvio o la pendenza di indagini per fatti connessi o estranei all'attività di servizio.

Titolo II
Capo I
Codice disciplinare

Art. 2
Tipologie di sanzioni e criteri generali

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati dall'art. 1 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari 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 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Sono altresì previste le seguenti fattispecie di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione:

- h) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni di cui all'art. 5 del presente Regolamento¹;
- i) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi di cui all'art. 6 del presente Regolamento²;
- j) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi di cui all'art. 7 del presente Regolamento³.

2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza⁴ il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati in riferimento 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 del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

¹ Art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

² Art. 55- sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

³ Art. 55- sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

⁴ Art. 55 del D. Lgs. 165/2001 e s.m. e i.

3. La recidiva, nelle infrazioni previste ai successivi articoli da 3 a 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, calcolata dall'irrogazione della sanzione, comporta una sanzione di maggiore gravità fra quelle previste nell'ambito dei medesimi articoli.
4. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
5. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni o 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.

Art. 3 **Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa**

1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 2, commi 2, 3 e 5 per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia, ove non ricorrano le fattispecie di cui all'art. 11, comma 1 lett. a)⁵;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti ovvero nei confronti di utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali e altri beni mobili o strumenti affidati al dipendente in ragione del servizio o alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Istituto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 / 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti attribuiti, tenuto conto dei carichi di lavoro assegnati, ove non ricorrano le fattispecie di cui all'art. 10, comma 1 lett. k)⁶;
- g) violazione dell'obbligo di identificazione per il personale a contatto con il pubblico⁷;
- h) altre violazioni di doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Istituto, per gli utenti o per terzi.

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

⁵ Art. 55- quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.

⁶ Art. 55- quater del d. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.

⁷ Art. 55- novies del d. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i.

Art. 4
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino
a 10 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 2 commi 2, 3 e 5 per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste all'articolo 3;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; 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'amministrazione, agli utenti o a terzi, ove non ricorra la più grave fattispecie di cui all'art. 10, comma 1 lett. f)⁸;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento, durante lo stato di malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - f) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumono forma di violenza morale nei confronti di un altro dipendente; comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi, ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie di cui all'art. 11, comma 1 lett. c)⁹;
 - g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - h) atti, comportamenti o molestie, lesivi dell'integrità psico-fisica e della dignità della persona, ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie di cui all'art. 11, comma 1 lett. c)¹⁰;
 - i) violazione di doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato grave danno all'Istituto, agli utenti o a terzi.

⁸ Art. 55 quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

⁹ Art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

¹⁰ Art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

Art. 5
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
fino ad un massimo di 15 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, si applica per l'ipotesi in cui il dipendente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, 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'Ufficio Procedimenti disciplinari ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, come previsto dall'art. 15, comma 10, del presente Regolamento¹¹.

Art. 6
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di
tre giorni fino ad un massimo di 3 mesi

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Istituto al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare¹².

Art. 7
Violazione dell'obbligo di segnalazione e dell'obbligo di esercizio dell'azione
disciplinare. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
fino ad un massimo di 3 mesi

1. Per infrazioni per le quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale, il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti a:
 - omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, incluse le segnalazioni di cui agli articoli 12, comma 3, e 15, comma 3 del presente Regolamento;
 - valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare,comportano, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino al massimo di tre mesi.

¹¹ Art. 55 bis, comma 7 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

¹² Art. 55 sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

2. Rimane salva la maggiore sanzione del licenziamento con preavviso prevista nei casi di fatti dolosi o gravemente colposi di cui all'art. 10 comma 1 lett. i) del presente Regolamento¹³.

Art. 8

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 2 commi 2, 3 e 5, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo 4 del presente Regolamento;
 - b) occultamento da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Istituto o ad essa affidati;
 - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'Istituto, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza;
 - g) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Istituto, agli utenti o ai terzi.

Art. 9

Trattamento economico in caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di natura sanzionatoria

1. Il dipendente sanzionato con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui agli artt. da 4 a 8, è privato della retribuzione per tutta la durata della sanzione.
2. Per il periodo di esecuzione della sanzione non spettano l'assegno alimentare e gli assegni del nucleo familiare.
3. Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

¹³ Art. 55 quater, comma 1, lett. f ter) del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

Art. 10
Licenziamento con preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a) recidiva specifica nelle violazioni indicate negli articoli 5, 6, 7 e 8 del presente Regolamento;
 - b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli articoli da 4 a 8 del presente Regolamento, anche se di diversa natura;
 - c) recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, anche nei confronti di persona diversa;
 - e) atti, comportamenti o molestie che rivestano carattere di particolare gravità;
 - f) 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'Istituto;
 - g) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Istituto per motivate esigenze di servizio;
 - h) violazioni gravi o reiterate dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione¹⁴;
 - i) commissione dolosa o gravemente colposa delle violazioni di cui all'art. 7 del presente Regolamento;
 - j) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
 - k) insufficiente rendimento lavorativo, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione e da codici di comportamento e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5 – bis, del d. lgs. n. 150/2009;
 - l) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio che, pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;
 - m) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013, relativamente a:

¹⁴ Art. 54, comma 3, ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001 e s. m. e i.

- I. accettazione di regali qualora concorra la non modicità del valore del regalo o di altre utilità e l'immediata correlazione con il compimento di un atto o attività tipici dell'ufficio;
 - II. costrizione o pressioni per far aderire altri dipendenti ad associazioni od organizzazioni, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera;
 - III. inosservanza delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 riferite al dovere di astensione nei contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del c.c.;
- n) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituto;
 - o) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire - secondo i criteri di cui all'articolo 2, commi 2, 3 e 5, del presente Regolamento - la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 11 **Licenziamento senza preavviso**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. La sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
 - 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 attesti falsamente uno stato di malattia. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Istituto presso il quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
 - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera;
 - c) reiterazione, nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive, o moleste, o minacciose, o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

- e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 21 del presente Regolamento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 dello stesso Regolamento;
- f) 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;
- g) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- h) condanna anche non passata in giudicato:
- I) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001 *“Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”*¹⁵;
 - II) per i delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D. lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012 *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*¹⁶;

¹⁵ Elenco delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001 *“Norme sul rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”*:

- art. 314 primo comma codice penale ‘Peculato’;
- art. 317 c.p. ‘Concussione’;
- art. 318 c.p. ‘Corruzione per l'esercizio della funzione’;
- art. 319 c.p. ‘Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio’;
- art. 319 ter c.p. ‘Corruzione in atti giudiziari’;
- art. 319 quater, primo comma, c.p. ‘Induzione indebita a dare o promettere utilità’;
- art. 320 c.p. ‘Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio’.

¹⁶ Elenco delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1 del D. lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012 *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*:

- A) riferimento lettera a) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1
- associazione di tipo mafioso (rif. art. 416-bis, codice penale);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del DPR n. 309/1990; delitto di cui all'art. 73 del citato DPR concernente la produzione o il traffico di dette sostanze; delitto concernente la fabbricazione, importazione, esportazione, vendita o cessione di dette sostanze nei casi in cui si inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno; porto, trasporto o detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti; favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati;

- B) riferimento lettera b) dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 8, comma 1, per i delitti consumati o tentati previsti dall'art. 51, commi 3 bis e 3 quater, del codice di procedura penale:

- associazione a delinquere finalizzata a favorire l'immigrazione clandestina allo scopo di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero all'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorire lo sfruttamento (rif. art. 12, comma 3 D. Lgs. n. 286/1998 - T.U. Immigrazione);
- associazione a delinquere finalizzata a contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni o a introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (rif. artt. 473 e 474 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente o acquisto e alienazione di schiavi (rif. artt. 600, 601, 601 bis e 602 c.p.);

III) quando alla condanna penale consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione comunque denominata del rapporto di lavoro;

IV) per gravi delitti commessi in servizio;

i) violazioni intenzionali degli obblighi, anche nei confronti di terzi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art. 2, commi 2, 3 e 5 del Regolamento, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

-
- associazione a delinquere finalizzata alla prostituzione minorile (rif. art. 600 bis c.p.), plagio (rif. art. 600 ter c.p.) e relative aggravanti (rif. artt. 600 quater, 600 quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (rif. art. 600 quinquies c.p.), quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto (rif. art. 609 bis c.p.), atti sessuali con minorenni (rif. art. 609 quater c.p.), corruzione di minorenni (rif. art. 609 quinquies c.p.), violenza sessuale di gruppo (rif. art. 609 octies c.p.), e adescamento di minorenni (rif. art. 609 undecies c.p.);
 - prelevamento a scopo di lucro e/o commercio di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 3);
 - prelevamento senza scopo di lucro di organo o tessuto da soggetto di cui sia stata accertata la morte (L. 91/1999, art. 22, comma 4);
 - associazione a delinquere finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione (rif. art. 630 c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (rif. art. 416 ter c.p.)
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (rif. art. 291 quater DPR n. 43 /1973).
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (rif. art. 452 quaterdecies c.p. e art. 260 d. lgs. n. 152/2006 T.U. ambiente)
 - delitti consumati o tentati con finalità di terrorismo (rif. art. 51, comma 3 quater codice procedura penale)

C) riferimento lettera c) dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 8, comma 1 per altri delitti contro la Pubblica Amministrazione:

- art. 316 c.p. 'Peculato mediante profitto dell'errore altrui';
- art. 316 bis 'Malversazione a danno dello Stato';
- art. 316 ter 'Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato';
- art. 321 'Pene per il corruttore';
- art. 322 'Istigazione alla corruzione';
- art. 322 bis 'Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri';
- art. 323 'Abuso di ufficio';
- art. 325 'Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio';
- art. 326 'Rilevazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio';
- art. 331, comma 2, 'Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità';
- art. 334 'Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa';
- art. 346 bis 'Traffico di influenze illecite';

D) riferimento lettera d) dell'art. 7, comma 1

- condanne alla pena di reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla precedente lettera c)

E) riferimento lettera e) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lettera b)

- condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo

F) riferimento lettera f) dell'art. 7, comma 1 e art. 8, comma 1, lett. c), delitti relativi a:

- assistenza agli associati (art. 418 c.p.),
- trasferimento fraudolento e possesso ingiustificato di valori (art. 12 quinquies L. n. 356/1992)

Art. 12
Licenziamento con procedimento accelerato

1. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento senza preavviso, di cui al precedente articolo 11 lettera a), sono accertate in flagranza, si applicano le seguenti norme procedurali.
2. In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze è prevista 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'interessato¹⁷. La sospensione è disposta dal Direttore della struttura di appartenenza in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
3. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 2 il Direttore della struttura di appartenenza trasmette gli atti all'UPD, che avvia immediatamente il procedimento formulando la contestazione per iscritto dell'addebito e la contestuale convocazione per l'audizione disciplinare.
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'UPD 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 dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, fissato in centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.
4. Nei casi di cui al comma 2, la denuncia al pubblico ministero è inoltrata dal Direttore Regionale / Coordinamento metropolitano/ Filiale Metropolitana/Direzione Provinciale e, nel caso di dipendenti della Direzione generale dai dirigenti di livello generale responsabili delle Direzioni centrali o dai dirigenti di livello generale e non responsabili di Struttura / Progetto.

¹⁷ Art.55 quater, comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001 e s. m. e i.

La segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei Conti è inoltrata dal Direttore regionale e nel caso di dipendenti della Direzione generale dall'UPD.

La denuncia penale e la segnalazione alla competente Procura regionale contabile devono essere presentate entro venti 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 al d. lgs. n. 174 del 26 agosto 2016 e s.m. e i. – Codice giustizia contabile - entro i centocinquanta 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.

5. Nei casi di cui al comma 2, per i Direttori di struttura che abbiano acquisito conoscenza del fatto, 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'UPD all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
6. I provvedimenti di cui precedenti commi 2 e 3 e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo, sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 bis comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

ART. 13

False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.
2. Il dipendente, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine di cui al precedente articolo 12, comma 4, subito dall'Amministrazione.

Art. 14
Ulteriori disposizioni

1. Le violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non espressamente previste negli articoli da 3 a 11 sono comunque sanzionate secondo il principio di proporzionalità e gradualità di cui all'articolo 2, comma 2, facendosi riferimento, quanto:
 - all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dipendente previsti all'articolo 1;
 - al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.
2. I provvedimenti sanzionatori di cui al comma 1 dell'articolo 2 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità civile, penale e amministrativa nelle quali sia incorso.

Capo II
Procedimenti disciplinari

Art. 15
Procedure disciplinari - Termini e modalità

1. Per le sole infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente e si svolge secondo modalità e termini riportati nei commi successivi. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

Per i dipendenti in servizio presso i Coordinamenti Generali, l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale è di competenza dell'Ufficio Procedimenti disciplinari (di seguito UPD) su segnalazione del titolare di coordinamento legale, medico-legale, tecnico-edilizio e statistico-attuariale presso cui presta servizio il dipendente.
2. Per le infrazioni che prevedono sanzioni superiori al rimprovero verbale è competente l'UPD.
3. Ferma restando la procedura prevista per i casi di procedimento accelerato di cui all'articolo 12, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale il dirigente responsabile della struttura ovvero il titolare di coordinamento legale, medico-legale, tecnico-edilizio e statistico-attuariale presso cui presta servizio il dipendente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'UPD i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
4. L'UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal

ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena e compiuta conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In sede dibattimentale non è ammessa la presenza del solo procuratore o del solo rappresentante dell'associazione sindacale in sostituzione del dipendente destinatario della contestazione.
In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001 - come modificato dalla L. n. 179/2017, in merito alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento direttamente o attraverso persona da lui delegata.
6. L'UPD conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.
7. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
8. La comunicazione di contestazione dell'addebito 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 o tramite consegna a mano o tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito possono avvenire tramite posta elettronica anche istituzionale o altri strumenti informatici di comunicazione o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
9. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD 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.
10. Il dipendente/dirigente/professionista/medico/ il Coordinatore dei rami professionali o omologhe qualifiche presso altri enti, 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'Ufficio 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, di cui all'art. 5 del presente Regolamento;

11. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD provvede alla tempestiva trasmissione degli atti al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito; dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

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

13. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare prevista dal presente articolo e dagli articoli 12 e 18 del presente Regolamento - fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile - non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti del procedimento e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e purché le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino comunque compatibili con il principio di tempestività, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto.

I termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento sono da considerarsi perentori, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 12 del presente Regolamento in merito al procedimento accelerato¹⁸.

Art. 16

Competenze in merito ai provvedimenti di natura disciplinare

1. Sono assunti dal dirigente responsabile dell'UPD i seguenti provvedimenti:

A) determinazioni di irrogazione delle sanzioni disciplinari di seguito indicate:

¹⁸ Art. 55 quater, commi 3-bis e 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

- a) rimprovero verbale solo per effetto di derubricazione e –in ogni caso - nei confronti dei dipendenti in servizio presso i Coordinamenti professionali della Direzione Generale;
- 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 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni per l'ipotesi trasgressiva prevista all'art. 5 del presente Regolamento¹⁹;
- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi per l'ipotesi trasgressiva prevista all'art. 6 del presente Regolamento²⁰;
- h) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi per l'ipotesi di violazione prevista all'art. 7 del presente Regolamento²¹;
- i) licenziamento con preavviso;
- j) licenziamento senza preavviso;
- k) licenziamento senza preavviso all'esito del procedimento accelerato di cui all' art. 12 del presente Regolamento;
- B) Il dirigente responsabile dell'UPD assume altresì i provvedimenti di irrogazione delle sanzioni disciplinari concordate in caso di esito positivo della procedura conciliativa di cui all'art. 19 del presente Regolamento;**
- C) determinazioni di archiviazione del procedimento disciplinare;**
- D) determinazioni di adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio previsti dall'art. 20 del presente Regolamento;**
- E) determinazioni di adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio previsti dall'art. 21, comma 1, del presente Regolamento per i dipendenti in servizio presso i Coordinamenti professionali della Direzione Generale;**
- F) determinazioni di adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio previsti dall'art. 21, commi 2, 3, 4 e 5 del presente Regolamento;**
- G) determinazioni di revoca dei provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio di cui all'art. 21, commi 2,3,4 e 5 del presente Regolamento;**
- H) provvedimenti di riammissione in servizio in caso di revoca della sospensione cautelare obbligatoria o di revoca/annullamento del provvedimento restrittivo della libertà personale/interdittivo da parte dell'autorità giudiziaria;**
- I) provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso nell'ipotesi prevista dall'art. 55 octies, comma 1, lett. d) del d. lgs. n. 165/ 2001 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 3, D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 relativa alla verifica dell'idoneità' psicofisica al servizio del dipendente.**

¹⁹ Art. 55 bis comma 7 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

²⁰ Art. 55 sexies comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

²¹ Art. 55 sexies comma 3, secondo periodo, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

- J) provvedimenti di ripristino del licenziamento per effetto di sentenze/ordinanze del Giudice del Lavoro che, in accoglimento di gravame dell'Istituto, hanno annullato precedenti pronunce giurisdizionali dichiarative dell'illegittimità della sanzione espulsiva.
2. Sono di competenza delle Direzioni regionali o della Direzione centrale risorse umane (in caso di dipendenti della Direzione generale), previa segnalazione dell'UPD:
- I. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei dipendenti sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di sentenze/ordinanze/decreti del Giudice del Lavoro che hanno disposto l'annullamento della sospensione – intesa sia come sanzione che come misura cautelare – o della sanzione espulsiva con conseguente riammissione / ripristino del rapporto di lavoro;
- II. i provvedimenti di reintegrazione in servizio dei dipendenti sospesi dal servizio o licenziati, adottati in esecuzione di transazioni giudiziali o sentenze/ordinanze/decreti di rideterminazione della sanzione del Giudice del Lavoro.

Art. 17

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione delle responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. Fuori dei casi previsti dall'articolo 6 del presente Regolamento, il dipendente, 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, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità è collocato in disponibilità 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 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m. e i..
- Nel provvedimento che definisce il giudizio disciplinare sono stabilite, d'intesa con la Direzione centrale Risorse Umane/ Direzioni regionali / Direzioni coordinamenti metropolitani, 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.

Art. 18

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai

quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'UPD nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Istituto giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione cautelare o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'UPD, o d'ufficio o ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'UPD riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. Nei casi di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è rispettivamente ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'Istituto ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dal precedente articolo 15, con integrale nuova decorrenza del termine di 120 giorni per la conclusione dello stesso da calcolarsi dalla data della nota di riassunzione. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni in merito all'efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare di cui all'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.
5. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che "il fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'UPD riprende il procedimento disciplinare nel rispetto dei termini di cui al precedente comma 4 e adotta le determinazioni conclusive applicando le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1 bis, c.p.p. Nel caso in cui nel procedimento disciplinare sospeso, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate al dipendente altre violazioni di rilevanza disciplinare oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il

procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dal precedente comma 4 del presente articolo.

Il procedimento disciplinare è ripreso e concluso, nel rispetto dei predetti termini anche nel caso in cui intervenga sentenza penale di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato.

6. Nel caso del procedimento disciplinare non sospeso, concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso ai sensi degli artt. 11 e 12 del presente Regolamento, il dipendente che sia successivamente penalmente assolto, anche a seguito di revisione del processo, ove il procedimento disciplinare sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ha diritto, dalla data della sentenza penale irrevocabile di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
7. Dalla data di riammissione di cui al precedente comma, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 6, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 19

Determinazione concordata della sanzione

1. L'UPD e il dipendente, 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'UPD o il dipendente 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 dipendente per il contraddittorio a sua difesa²². Dalla data della proposta sono sospesi i termini di definizione del

²² Art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

procedimento disciplinare di cui al precedente art. 15, comma 6²³. La proposta dell'UPD o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui al precedente art. 15 comma 8²⁴.

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 di cui al precedente art. 15 comma 8²⁵. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 15, comma 6. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'UPD convoca nei tre giorni successivi il dipendente, 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'UPD e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, è irrogata dal predetto UPD.
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. 15 comma 6.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 20

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art.12, comma 2²⁶, del presente Regolamento, l'UPD, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazioni disciplinari punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

²³ Art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.

²⁴ Art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i.

²⁵ Art. 55-bis comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i..

²⁶ Art. 55 quater, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

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 ai giorni di sospensione effettivamente irrogati a titolo di sanzione all'esito del procedimento disciplinare.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 21

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, con provvedimento del dirigente responsabile della Struttura di appartenenza o del Dirigente responsabile dell'UPD per i dipendenti in servizio presso i Coordinamenti professionali della Direzione generale.
2. Qualora l'amministrazione disponga la sospensione del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 18 del presente Regolamento²⁷, il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi indicati nell'art. 11, comma 1, lett. h), punto II) del presente Regolamento²⁸.
4. Il dipendente rinviato a giudizio per uno dei delitti indicati nell'articolo 11, comma 1, lett. h), punto I del presente Regolamento²⁹, è trasferito ad ufficio o a sede di lavoro diverse da quelle in cui prestava servizio al momento del fatto, ai sensi dell' art. 3, comma 1 L. n. 97/2001, qualora non vengano adottati i provvedimenti di cui al precedente comma 2.
5. Nel caso di condanna, anche non definitiva - ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena - per alcuno dei delitti indicati nell'articolo 11, comma 1, lett. h), punto 1 del presente Regolamento³⁰, si applica l'art. 4, comma 1 della L. n. 97/2001, in base al quale il dipendente è sospeso cautelamente dal servizio.
6. Nei casi indicati ai precedenti commi, si applica quanto previsto dal precedente articolo 18, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

²⁷ Art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001 e s. m. e i.

²⁸ Articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012

²⁹ Art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001

³⁰ Art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula 'il fatto non sussiste', 'non costituisce illecito penale' o 'l'imputato non lo ha commesso', o altra formulazione analoga, l'UPD procede alla revoca della sospensione.
9. L'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare nel periodo di sospensione cautelare nei casi previsti dal comma 8 è conguagliata con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
10. Al dipendente spettano le voci fisse del trattamento fondamentale, l'indennità di posizione organizzativa o i compensi per particolari compiti eventualmente ricoperti prima della sospensione.
11. Al dipendente non spettano l'incentivo ordinario, l'incentivo progetti speciali, il TEP, la maggiorazione TEP e i compensi per lavoro straordinario/turni.
12. E' escluso dal conguaglio il periodo di sospensione cautelare obbligatoria dal servizio per misure restrittive penali di cui al comma 1 del presente articolo.
13. Nel periodo di sospensione cautelare dal servizio il dipendente non matura ferie.
14. Qualora il procedimento disciplinare venga riattivato, ai sensi del precedente art. 18 comma 5, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
15. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio con le modalità e nei termini di cui ai precedenti commi da 9 a 13.
16. Qualora l'Istituto proceda all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
Negli altri casi, la sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la suddetta sospensione cautelare in caso di procedimento penale è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salve le ipotesi in cui - in presenza di reati che comportino l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso prevista dal precedente art.11 - l'Istituto ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla propria credibilità, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Istituto stesso. In tali casi, può essere disposto, per i suddetti motivi, il prolungamento della sospensione cautelare dal servizio, che sarà sottoposto a revisione con cadenza biennale.
17. Qualora il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso ai sensi dell'art. 18 del presente Regolamento, la sospensione cautelare di cui al comma precedente può essere prorogata³¹, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 11 comma 1 lettere e), g) h) relativo al licenziamento senza preavviso³².
18. Quando, in ragione della definizione del procedimento penale, il procedimento disciplinare venga riassunto e si concluda con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, la sanzione espulsiva produce i suoi effetti sin dalla data di adozione della sospensione cautelare dal servizio, ancorché sia intervenuta, nel frattempo, riammissione in servizio per decorrenza del quinquennio di cui al comma 16.
Resta fermo l'eventuale periodo di prestazione di fatto resa dal dipendente a seguito

³¹ Art. 64, comma 6, CCNL Comparto Funzioni Centrali, 2016-2018, stipulato il 12/02/2018.

³² Art. 62, comma 9, punto 2, CCNL Comparto Funzioni Centrali, 2016-2018, stipulato il 12/02/2018.

della riammissione in servizio e fino all'irrogazione del licenziamento.

19. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12 del presente Regolamento.

Art. 22

Assenze dal servizio nell'ambito del procedimento disciplinare

1. Le assenze dal servizio effettuate dal dipendente per prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia nonché per l'audizione davanti al dirigente responsabile di struttura o al responsabile dell'UPD o suo delegato, possono essere imputate a titolo di permesso retribuito di cui all'art. 32, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018, oppure - qualora questi abbia usufruito delle 18 ore previste dalla predetta normativa - a titolo di ferie o di permesso orario a recupero o di riposo compensativo, di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate ovvero confluite nella banca ore, di cui alle fattispecie ex art 25, comma 6, e art. 27 del citato CCNL.
2. In caso di archiviazione il dipendente ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute per gli accessi di cui al comma precedente, entro i limiti previsti dalle vigenti disposizioni.

Art. 23

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m. e i.
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 63, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 e s. m. e i, in caso di licenziamento dichiarato nullo, l'Amministrazione è condannata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 63, comma 2-bis, del d. lgs. n. 165/2001 e s. m. e i, in caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.

Art. 24

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data del 22 giugno 2017, giorno di entrata in vigore del d. lgs n. 75 del 25 maggio 2017, sono definiti secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Art. 25.

Entrata in vigore e pubblicità

1. Il presente Regolamento di disciplina entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale e sul sito Intranet dell'Istituto.
2. Il Regolamento è successivamente inviato per posta elettronica a tutti i dipendenti in servizio.
3. In caso di dipendenti assenti dal servizio a qualunque titolo, la trasmissione del presente Regolamento di disciplina avverrà, a cura delle Strutture di appartenenza, tramite raccomandata o invio all'indirizzo di posta elettronica certificata comunicato precedentemente dall'interessato.
4. La suddetta pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro.