CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENTE TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018

Il giorno **22 maggio 2024** ha avuto luogo presso la sede della Regione di Udine di via Sabbadini, n. 31, l'incontro per la sottoscrizione del Contratto collettivo di Comparto del personale dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018.

Al termine della riunione, le parti sotto indicate hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di Comparto del personale dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018, con la precisazione che l'organizzazione sindacale DIRER F.V.G. ha apposto la sottoscrizione, nella medesima giornata, con modalità digitale.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale dirigente:

Il Presidente

dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Maria Grazia De Rosa ***firmato***

dott.ssa Francesca Finco ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

DIRER F.V.G. ***firmato***

DIREL FVG ***firmato***

UIL FPL ***firmato***

CGIL FP ***firmato***

CISL FP – CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

3. Gli enti assicurano che il valore minimo di cui al comma 2 non sia inferiore ad € 25.000,00 nei casi in cui al dirigente venga assegnato, per effetto dell'applicazione dell'art. 21, un incarico dirigenziale che comporti la direzione di una struttura.
4. Si conferma quanto previsto nell'articolo 7, comma 3, del CCRL 30.09.2010, per il personale dirigenziale già beneficiario ivi previsto.
5. Gli enti con strutture organizzative complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'articolo 50, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2, esclusivamente per le posizioni definite di altissima professionalità.

Art. 53

Retribuzione di risultato di comparto

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'articolo 50 in misura non inferiore al 15%; la percentuale indicata si realizza, anche progressivamente, utilizzando prioritariamente le risorse già destinate dagli enti alla retribuzione di risultato e, per la parte che eventualmente residua, le altre risorse di cui all'articolo 50 medesimo, dopo il prioritario, integrale finanziamento della retribuzione di posizione.
2. La retribuzione di risultato viene erogata solo a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione in uso nell'ente.

TITOLO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI

Capo I Obblighi, responsabilità e sanzioni

Art. 54

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura dei dirigenti, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nel presente Capo sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti di cui all'articolo 2, il relativo procedimento, le garanzie di tutela, nonché il sistema sanzionatorio, nel rispetto del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Le disposizioni di cui al presente Capo si informano al principio generale della distinzione tra la responsabilità dirigenziale e la responsabilità disciplinare, anche in ordine alle diverse procedure e ai diversi esiti delle stesse. La responsabilità dirigenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge, è correlata al mancato raggiungimento degli obiettivi e all'inosservanza di direttive; la responsabilità disciplinare consegue al colpevole inadempimento degli obblighi di comportamento che gravano sul dirigente sanciti dalla legge, dal codice di comportamento e dal presente contratto. La responsabilità

dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Ferme restando le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare e ferma restando la responsabilità disciplinare di cui al presente capo, si richiama per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, la disciplina dell'art. 2106 del Codice Civile.
4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente contratto, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 55

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la propria condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione.
2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità di perseguire e tutelare l'interesse pubblico.
3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In relazione a quanto previsto ai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve in particolare:
 - a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura dell'amministrazione e all'espletamento dell'incarico affidato; in particolare il dirigente è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

- g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;
 - i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - j) rispettare le leggi vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

Art. 56

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 55, previo procedimento disciplinare e secondo la gravità dell'infrazione commessa, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 700,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni degli articoli 55 e 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del medesimo D.Lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.
6. Trascorsi due anni dalla data della sua irrogazione, la sanzione disciplinare non può essere tenuta in alcun conto in procedimento disciplinare successivo promosso nei confronti del medesimo soggetto.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 57

Codice disciplinare

1. L'amministrazione è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tal fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - a) intenzionalità del comportamento;
 - b) grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c) rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - d) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
 - e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - f) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse con il comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o con il concorso di più persone nella violazione.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 59, comma 6, la recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi comporta una sanzione di maggiore gravità.
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 pecuniaria, da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 700,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1 lett. a), D.Lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza, nei confronti degli organi di vertice dell'amministrazione, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro;
 - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato

danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nonché di rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, D.Lgs. n. 165/2001.
- 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 nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3, – salvo i casi più gravi, ivi indicati, di cui all'art. 55 quater, comma 1, lettera f - ter), e comma 3 - quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001.
- 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 previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001.
- 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste dal medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1, L. n. 300/1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
 - f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
 - g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001, 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 di cui all'articolo 55, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o al dirigente affidati;
 - i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
 - j) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

- k) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
 - l) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - m) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza;
 - n) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69/2009.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- a) con preavviso per:
 - 1) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater comma 1 lett. b), c), da f - bis) sino a f - quinquies), D.Lgs. n. 165/2001;
 - 2) recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 ed 8, o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - 3) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater, comma 3 - quinquies, D.Lgs. n. 165/2001;
 - 4) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, D.P.R. n. 62/2013;
 - 5) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - b) senza preavviso per:
 - 1) le ipotesi considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - 2) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 58, fatto salvo quanto previsto dall'art. 59, comma 1;
 - 3) condanna, anche non passata in giudicato:
 - I. per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, D.Lgs. n. 235/2012;
 - II. per gravi delitti commessi in servizio;
 - III. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - IV. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 4) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dirigente di cui all'art. 55, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante

pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Capo II Sospensione cautelare e altri istituti

Art. 58

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo può essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 59

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente al licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 57, comma 9.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino a quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs n. 165/2001 nonché dell'articolo 60 del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 57, comma 9, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino a quello penale ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 60 del presente contratto.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 57, comma 9, lett. b), qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di

quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 60 del presente contratto.

5. Ove l'amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al precedente art. 57, comma 9, lett. b), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 57, comma 9, lett. b), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità dell'amministrazione a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare alla stessa da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 57.
6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di posizione, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, o del maturato economico in godimento, oltre agli assegni per il nucleo familiare ove spettanti.
7. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 60, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
8. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
9. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 - bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 60

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato "non sussiste o non costituisce illecito penale" o

che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare precedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1 del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 57, comma 9, lett. b), e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato "non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "non costituisce illecito penale", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica in cui sia confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano agli eredi legittimi.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, 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 dall'art. 55 ter D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 61

La determinazione concordata della sanzione

1. L'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e tutti gli altri atti della

procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55 bis, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55 bis D.Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 62

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
- 3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
- 4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
- 5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 63

Rinvii normativi dinamici

1. I rinvii ai provvedimenti normativi contenuti nel presente contratto si intendono fatti ai loro testi vigenti e successive modifiche e integrazioni.