

## **Ipotesi di accordo in materia di sanzioni disciplinari**

Ai sensi dell'accordo negoziale tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 19 ottobre 2021, in videoconferenza teams, si riuniscono:

la Delegazione dell'Autorità

la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal

la Rappresentanza Sindacale First Cisl

la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil

### **Visti:**

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- il Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità (di seguito il Regolamento) e, in particolare, l'art. 34;
- l'ipotesi di accordo 28 luglio 2011, recepita in deliberazione GOP 42/11;
- l'ipotesi di accordo 22 novembre 2013, recepito in deliberazione dell'Autorità 589/2013/A.

### **Considerato che:**

- ai sensi dell'art. 34 del Regolamento *“Per tutto ciò che concerne le sanzioni di cui all'articolo precedente si applica, in quanto non diversamente disposto, il Regolamento del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato”*;
- l'ipotesi di accordo 28 luglio 2011 citata in premesse, con specifico riguardo al tema delle sanzioni disciplinari, ha tra l'altro disposto che *“sino alla definizione della nuova regolamentazione, le Parti concordano che il rinvio formulato nell'art. 34 del Regolamento del personale AEEG al Regolamento del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e, attraverso questo, al Regolamento del personale della Banca d'Italia, va interpretato nel senso che esso fa riferimento al testo dei due*

*Regolamenti richiamati quale vigente alla data di sottoscrizione del Protocollo di intesa tra AEEG e le OO.SS., restando perciò irrilevanti le modifiche che i due regolamenti richiamati abbiano subito successivamente”;*

- l’ipotesi di accordo 22 novembre 2013 ha regolato il procedimento disciplinare senza però individuare le condotte disciplinarmente rilevanti né le modalità di commisurazione delle sanzioni disciplinari irrogabili.

**Considerato infine che:**

- con provvedimento n. 27374 adottato nella sua adunanza del 10 ottobre 2018, l’Autorità garante della concorrenza e del mercato (di seguito AGCM) ha approvato il Testo unico delle norme concernenti il Regolamento del personale e l’ordinamento delle carriere della medesima AGCM;
- il Regolamento di cui al precedente alinea al Titolo I, Capo VII disciplina esaustivamente la materia delle sanzioni disciplinari, individuando le sanzioni, le condotte e le modalità della loro valutazione, nonché il procedimento da osservare.

**Ritenuto** opportuno, nelle more della conclusione della relativa trattativa, integrare la disciplina dell’Autorità con quanto statuito da AGCM in materia di sanzioni disciplinari, condotte disciplinarmente rilevanti e modalità di commisurazione delle sanzioni disciplinari irrogabili.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

- 1) Sino al completamento della disciplina sostanziale in materia di sanzioni disciplinari di cui al Titolo IV del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell’Autorità, trova applicazione quanto disposto dall’allegato A alla presente che riproduce:
  - a. negli artt. 1-9 quanto statuito dagli artt. 19-19novies del vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere AGCM
  - b. negli artt. 10-15 quanto statuito dagli artt. 35-35sexies del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell’Autorità.
- 2) Le Parti si impegnano a completare la regolamentazione Arera delle sanzioni disciplinari entro il primo semestre dell’anno 2022, dettando anche specifiche disposizioni relative alle criticità connesse al lavoro ibrido.

**Per l’Autorità**

(firmato)

**Per Falbi Confsal**

(firmato)

**Per First Cisl**

(firmato)

**Per Fisac Cgil**

(firmato)

**Per Ulca Uil**

(firmato)

## **SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

### **Articolo 1 Sanzioni disciplinari**

1. Il dipendente, per violazione dei propri doveri, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) censura;
  - b) riduzione della retribuzione;
  - c) sospensione dal servizio e dalla relativa retribuzione sino a sei mesi;
  - d) sospensione dal servizio e dalla relativa retribuzione sino a un anno;
  - e) destituzione.
2. Non costituiscono sanzioni disciplinari le note di richiamo all'osservanza di norme di legge o di disposizioni regolamentari e di servizio.

In caso di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ai fini del calcolo della retribuzione ciascun mese e ciascun anno di sospensione si intendono convenzionalmente pari, rispettivamente, a 30 e 365 giorni.
3. Ai fini del giudizio sulla gravità delle violazioni, si applicano i seguenti criteri:
  - a) occasionalità o reiterazione della violazione;
  - b) entità del danno arrecato e/o indebito vantaggio per i soggetti coinvolti;
  - c) elemento psicologico dell'agente (ignoranza; imperizia; negligenza inescusabile; dolo).
4. Per lieve trasgressione si intende una mancanza occasionale che non ha determinato conseguenze significative sull'andamento del servizio.

### **Articolo 2 *Censura***

1. La censura, consistente in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, viene inflitta al dipendente per lievi trasgressioni ai suoi doveri.

### **Articolo 3 *Riduzione della retribuzione***

1. La riduzione della retribuzione è inflitta:
  - a) per violazione dei doveri di cui all'articolo 16 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità (di seguito il Regolamento);

- b) per tolleranza di irregolarità in servizio, atti di indisciplina, contegno scorretto o abusi da parte del personale dipendente; per tolleranza si intende la consapevole e reiterata negligenza nel riprendere i comportamenti, anche omissivi, dei dipendenti in violazione dei doveri di cui all'articolo 16 del Regolamento;
  - c) per violazione del segreto d'ufficio anche se non ne sia derivato danno all'Autorità o a terzi;
  - d) per non aver adempiuto con regolarità alle obbligazioni assunte, derivanti da regolamenti interni o da disposizioni di servizio;
2. La riduzione della retribuzione è inflitta, in misura non superiore ad 1/5 del trattamento economico, per un periodo massimo di sei mesi.

#### ***Articolo 4 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a sei mesi***

- 1. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a sei mesi è inflitta:
  - a) per maggiore gravità dei fatti punibili con la sanzione della riduzione della retribuzione;
  - b) per omessa segnalazione all'Amministrazione di fatti di manifesta rilevanza penale a danno dell'Autorità e di cui il dipendente venga a conoscenza in relazione alle mansioni espletate;
  - c) per inosservanza di divieti o per violazione dei doveri che abbiano arrecato danno all'Autorità o ne abbiano compromesso gli interessi, anche non patrimoniali.
- 2. Il dipendente al quale è stata inflitta la suddetta sanzione non può essere preso in esame per il conferimento di incarichi di responsabilità se non siano trascorsi due anni dalla data dell'irrogazione della sanzione.
- 3. Con riferimento all'anno in cui è stata irrogata una sanzione, qualora questa sia superiore alla riduzione della retribuzione, il dipendente non potrà beneficiare del premio di risultato e, se già attribuito, verrà revocato con ogni effetto retroattivo.

#### ***Articolo 5 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da sei mesi ad un anno***

- 1. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione da sei mesi ad un anno è inflitta per maggiore gravità dei fatti punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a sei mesi, indicati ai punti da 1) a 3) dell'articolo precedente.
- 2. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione da sei mesi ad un anno, oltre alle conseguenze previste dal precedente art. 4 per la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a sei mesi, può comportare l'assegnazione ad altra unità operativa.

#### ***Articolo 6 Assegno alimentare***

1. Al dipendente sospeso dal servizio e dalla retribuzione è concesso un assegno alimentare in misura non inferiore ad un quarto e non superiore alla metà del trattamento economico, esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni. Per il personale deceduto l'assegno alimentare viene attribuito per l'intero mese in cui è avvenuto il decesso.
2. Le somme non corrisposte al dipendente colpito dalle sanzioni della riduzione della retribuzione, dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, o sospeso ai termini dell'art. 12 del presente allegato, sono devolute al fondo istituito ai fini dell'erogazione del premio di risultato, dedotto l'importo del suddetto assegno alimentare.

#### **Articolo 7 Destituzione**

1. La destituzione è inflitta:
  - a) per particolare gravità dei fatti punibili con la riduzione della retribuzione o la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
  - b) per violazione del segreto d'ufficio o dei segreti delle lavorazioni che abbia portato grave pregiudizio all'Autorità;
  - c) per gravi casi di distrazione o di abusivo uso, a fini di lucro o di vantaggio proprio o altrui, di somme, valori o cose di proprietà dell'Autorità o da questa detenuti o ad essa destinati, ovvero per connivente tolleranza di tali abusi commessi da dipendenti;
  - d) per richiesta o accettazione di compensi o benefici in relazione a lavori eseguiti o da eseguire o ad affari trattati per ragioni di ufficio, o nei quali il dipendente abbia potuto intromettersi valendosi della propria condizione, ovvero per procacciamento o promessa di indebiti benefici a terzi in relazione ad affari dell'Autorità;
  - e) per condanna penale passata in giudicato e subita per reati commessi anche precedentemente all'assunzione che – in ragione della loro natura e gravità, delle modalità e del tempo in cui sono stati commessi, nonché dell'entità della pena inflitta - rendano incompatibile la permanenza del dipendente in servizio;
  - f) per mancata ottemperanza, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Amministrazione a far cessare la situazione di incompatibilità.

#### **Articolo 8 Recidiva**

1. Al dipendente che incorre in un'infrazione disciplinare dopo essere stato punito, nel biennio precedente, per un'infrazione della stessa specie può essere inflitta la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione stessa.

### **Articolo 9 *Applicazione di sanzione meno grave***

1. L'Autorità, eventualmente in considerazione di quanto prospettato dalla Commissione di disciplina, può infliggere la sanzione immediatamente meno grave di quella applicabile per la mancanza di cui il dipendente sia stato riconosciuto colpevole a seguito di procedimento disciplinare, in tal caso ivi compresa la censura.
2. Ove la sanzione immediatamente meno grave sia costituita dalla riduzione della retribuzione ovvero dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, la sanzione medesima deve essere inflitta nella misura massima prevista, rispettivamente, dagli artt. 3, 4 e 5 precedenti.

### **Articolo 10 *Procedimento disciplinare – Contestazione degli addebiti e deduzioni del dipendente***

1. Le condotte che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari debbono essere formalmente contestate.
2. Ferme restando le condizioni di sospensione cautelare dal servizio e dalla retribuzione di cui al presente regolamento, il dipendente è sanzionabile disciplinarmente solo dopo che il provvedimento a suo carico è divenuto definitivo, per mancata impugnazione dello stesso presso la Direzione Provinciale del lavoro nel termine di cui al comma 16 del presente articolo.
3. Il dipendente dà segnalazione per iscritto al Presidente della Commissione di disciplina (di seguito: Commissione) di fatti potenzialmente rilevanti sotto il profilo disciplinare entro 10 giorni successivi agli avvenimenti oggetto di segnalazione ove conoscibili. In caso di fatti potenzialmente rilevanti sotto il profilo disciplinare accaduti da non oltre 2 anni dolosamente occultati, i 10 giorni per la segnalazione decorrono dalla data di emersione dei fatti occultati.
4. Le segnalazioni devono essere formulate in forma scritta e non sono prese in considerazione denunce presentate in forma anonima o generica, manifestamente infondate, non riconducibili a comportamenti potenzialmente illeciti.
5. Il Presidente della Commissione di disciplina, ricevuta la segnalazione ne dà tempestiva comunicazione per iscritto all'interessato ed al Direttore responsabile della direzione di gestione delle risorse umane ed entro 10 giorni dalla data di ricevimento della segnalazione provvede a convocare la Commissione per valutare se gli elementi in suo possesso rendono la segnalazione stessa priva di fondamento ovvero per determinare l'avvio di una indagine istruttoria atta a verificare la verosimiglianza e fondatezza dei fatti segnalati e a dare formale comunicazione a tutti i soggetti coinvolti.
6. Durante l'indagine istruttoria di cui al comma precedente la Commissione può procedere all'audizione di tutti o alcuni dei soggetti coinvolti e chiedere

chiarimenti. In sede di audizione il dipendente ha facoltà di essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o da altra persona di sua fiducia da lui indicata. A tal fine la Commissione provvede a convocare il dipendente con un preavviso di almeno 5 giorni.

7. L'indagine istruttoria avviata ai sensi dei commi precedenti si deve concludere entro 30 giorni dal suo avvio formale con una decisione formalizzata in un rapporto di archiviazione del caso o d'avvio del procedimento disciplinare a firma del suo Presidente che motiva ed attesta le ragioni per le quali si è giunti alla decisione stessa; tale rapporto raccoglie tutti i documenti circostanziali a favore e/o a sfavore della/e persona/e oggetto della segnalazione. Qualora si renda necessario, in relazione alle particolari circostanze dei fatti segnalati o alla difficoltà di effettuare le indagini anche in considerazione di oggettivi impedimenti dei soggetti coinvolti ed eventualmente su richiesta motivata di questi ultimi, la Commissione può disporre con provvedimento motivato un supplemento di indagine di ulteriori 15 giorni al fine di acquisire gli elementi ed i chiarimenti finalizzati ad integrare la piena conoscenza dei fatti.
8. La decisione della Commissione di cui al precedente comma deve essere comunicata formalmente per iscritto all'interessato entro i successivi 10 giorni e deve contenere, qualora sia ravvisata la rilevanza disciplinare dei fatti segnalati, la contestazione puntuale ed esaustiva dei fatti addebitati e delle norme che si ritengono violate, non potendo essere successivamente addebitati fatti non contestati nella suddetta comunicazione. La mancata comunicazione entro il termine sopra indicato comporta la estinzione della contestazione.
9. Le comunicazioni di archiviazione e di contestazione e dei relativi atti a sostegno ed ogni altra comunicazione sono effettuate dalla Commissione la quale provvede anche alla trasmissione di tutti gli altri documenti circostanziali agli atti del procedimento disciplinare. Le comunicazioni sono effettuate mediante consegna formale della stessa, per il tramite del Direttore responsabile della direzione di gestione delle risorse umane o dirigente o funzionario dallo stesso delegato, all'interessato, il quale ne rilascia ricevuta nella copia. L'eventuale rifiuto dell'atto o a rilasciare ricevuta deve risultare da attestazione dell'incaricato della consegna ed in tal caso la comunicazione si intende comunque perfezionata. Nel caso di impossibilità di procedere alla consegna personale, la comunicazione si ritiene validamente perfezionata con la ricezione o l'attestato rifiuto di ricezione di lettera raccomandata indirizzata al luogo di residenza del dipendente. Nel caso di mancata consegna della raccomandata al luogo di residenza del dipendente con rilascio di avviso di deposito, la comunicazione si intende validamente perfezionata con la compiuta giacenza. In tal caso i termini del procedimento rimangono sospesi dalla data di spedizione della raccomandata al perfezionamento della compiuta giacenza. Le comunicazioni del dipendente producono effetto ai fini della decorrenza dei termini della fase successiva a far data dal ricevimento della medesima da parte dell'Amministrazione con sospensione dei termini ai fini del rispetto di quanto previsto al successivo comma 15.



10. Il dipendente, ove non ricorra al procedimento di conciliazione sindacale entro il termine di cui al successivo art. 11, ha facoltà di presentare alla Commissione memorie e documenti entro il termine di 30 giorni dalla ricezione formale della comunicazione e degli atti a sostegno della contestazione; entro lo stesso termine il dipendente ha facoltà di comunicare se intende essere ascoltato dalla Commissione ed essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia, il cui nominativo deve essere contestualmente indicato. A tal fine il dipendente deve essere informato, con preavviso di almeno 7 giorni, della data della audizione innanzi alla Commissione.
11. Al termine dell'audizione di cui al comma precedente viene redatto un sintetico resoconto della stessa letto e sottoscritto dalla Commissione e dall'interessato e, sulla base dello stesso, nei 10 giorni successivi viene redatto apposito e dettagliato verbale sottoscritto dalla Commissione. Dello stesso viene rilasciata copia conforme all'originale al dipendente oggetto del procedimento che ne faccia richiesta.
12. Al termine dei propri lavori la Commissione trasmette al Collegio dell'Autorità la relazione finale e gli atti fondanti e motivanti la sua proposta di proscioglimento o di irrogazione di una sanzione disciplinare.
13. Il proscioglimento o la irrogazione della sanzione disciplinare è atto esclusivo del Collegio disposto - entro 10 giorni - con sua deliberazione sulla base dei soli atti trasmessi dalla Commissione e nei limiti previsti dal presente regolamento. Nel caso in cui il Collegio non ravvisi negli atti gli elementi sufficienti alla formulazione della propria deliberazione, entro il suddetto termine può richiedere alla Commissione un supplemento di indagine per un riesame del caso da condursi entro i 10 giorni successivi. Il Collegio assumerà la propria decisione entro i 10 giorni successivi alla conclusione del supplemento di indagine dallo stesso disposto, fatta salva la sospensione dei termini di cui al presente comma durante il mese di agosto.
14. I provvedimenti relativi al proscioglimento o alle sanzioni inflitte dal Collegio sono formalmente comunicati al dipendente in copia conforme del testo integrale nei 5 giorni successivi.
15. L'iter procedurale successivo all'indagine istruttoria di cui ai commi da 1 a 8 del presente articolo deve concludersi, a pena di estinzione, entro 90 giorni dalla data di comunicazione formale della contestazione degli addebiti, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 11, comma 2, nonché quanto previsto dal successivo articolo 13.
16. Salvo che il dipendente sia già ricorso al procedimento di conciliazione sindacale di cui al successivo art. 11 e sempre ferma restando la facoltà del dipendente di adire l'autorità giudiziaria, è fatta salva la possibilità del dipendente, entro 20 giorni successivi al ricevimento del provvedimento a suo carico, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, di

promuovere ricorso avverso alla deliberazione assunta dall’Autorità alla Direzione Provinciale del Lavoro secondo le modalità previste dall’articolo 7 dello “Statuto dei lavoratori” (Legge 20 maggio 1970, n. 300). Qualora L’Autorità non provveda, entro 10 giorni dall’invito rivolto dall’ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione ed arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se L’Autorità adisce l’autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

17. Tutti i termini hanno carattere perentorio e vanno intesi come lavorativi ed al netto di eventuali assenze del dipendente, anche già in atto, per malattia certificata o cause di oggettivo e documentato impedimento del dipendente.
18. L’estinzione del procedimento comporta la revoca della sospensione cautelare eventualmente disposta, fatti salvi i casi di sospensione cautelare obbligatoria previsti da specifiche disposizioni di legge.
19. All’atto della cessazione del rapporto di impiego si estingue il procedimento disciplinare e vengono meno tutti gli effetti collegati al procedimento in atto o alla sanzione disciplinare irrogata, anche ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e di fine rapporto.

#### **Articolo 11 Procedimento di conciliazione sindacale**

1. Il dipendente che intenda avvalersi della procedura disciplinata dal presente articolo e sempre fermo restando la facoltà del dipendente di adire l’autorità giudiziaria, ha facoltà di adire la Commissione di conciliazione sindacale entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della comunicazione formale della contestazione degli addebiti, con lo scopo di addivenire ad una risoluzione concordata della contestazione e della eventuale sanzione.
2. La richiesta di conciliazione deve essere indirizzata dal dipendente al Presidente della Commissione di conciliazione. In tale comunicazione il dipendente deve indicare anche il rappresentante sindacale o altra persona di sua fiducia, il cui nominativo deve essere contestualmente indicato, da cui intende farsi assistere in seno alla Commissione stessa. Tale comunicazione sospende, per l’intera durata del tentativo di conciliazione, il decorso di ogni termine.
3. La Commissione di conciliazione è composta, da:
  - a) una personalità esterna all’Autorità nominata dal Collegio, di elevate e riconosciute competenze e indipendenza nel settore del diritto del lavoro o comunque nel settore giuridico, con funzione di Presidente;
  - b) il Direttore responsabile della direzione di gestione delle risorse umane ovvero altro dirigente nominato dal Collegio in caso ricorrano le condizioni di incompatibilità nel procedimento di cui all’articolo 15;
  - c) un Dirigente sindacale di una O.S. legittimamente costituita in AEEG o da altra

persona di sua fiducia da cui il dipendente intende farsi assistere.

4. Il Presidente della Commissione di conciliazione, acquisiti gli atti di cui all'indagine istruttoria, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta convoca la Commissione di conciliazione e l'interessato al fine di acquisirne gli ulteriori atti e sentirne le ragioni.
5. Sulla base degli elementi complessivamente raccolti, il Presidente mette a punto, entro i 10 giorni successivi, un verbale di accordo tra le parti che comunica formalmente al dipendente interessato. La mancata comunicazione entro il termine sopra indicato comporta la estinzione della contestazione.
6. Il dipendente nel termine dei 10 giorni successivi dal ricevimento della proposta comunica formalmente alla Commissione di conciliazione se intende accettare la stessa o rifiutarla. La mancata comunicazione nel termine sopra indicato equivale a rifiuto.
7. Nel caso di accettazione dell'atto di conciliazione da parte del dipendente, il procedimento disciplinare si ritiene concluso, fatto salvo il perfezionamento degli atti previsti nell'atto di conciliazione stesso da effettuarsi entro i 15 giorni successivi.
8. Tutti i termini hanno carattere perentorio e vanno intesi come lavorativi ed al netto di eventuali assenze del dipendente, anche già in atto, per malattia certificata o cause di oggettivo e documentato impedimento del dipendente.
9. Nel caso di rifiuto dell'atto di conciliazione da parte del dipendente, entro i successivi due giorni il Presidente della Commissione interna ne dà comunicazione alla Commissione di disciplina ed il procedimento disciplinare riprende la via ordinaria di cui all'art. 10.
10. Il processo verbale di conciliazione tra le parti deve essere depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

### ***Articolo 12 Sospensione cautelare dal servizio e dalla retribuzione***

1. Fermi restando i casi di sospensione cautelare obbligatoria previsti da specifiche disposizioni di legge, il dipendente sottoposto a misure cautelari personali disposte dalla magistratura o a condanna a pena detentiva passata in giudicato ovvero a misura di prevenzione che rendano impossibile il normale svolgimento della prestazione lavorativa, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione per tutta la durata delle predette misure.
2. Il dipendente può inoltre, per gravi motivi, essere sospeso a titolo cautelativo dal servizio e dalla retribuzione durante il procedimento disciplinare qualora nei suoi confronti sia stata esercitata l'azione penale ai sensi delle norme del codice di procedura penale per ipotesi di reato attinenti le funzioni istituzionali.
3. Salvo che non intervenga l'adozione del provvedimento finale, la sospensione

cautelare conserva efficacia fino all'esito del procedimento penale e, comunque per un periodo non superiore a quello previsto dall'articolo 9 comma 2 della legge 7 febbraio 1990, n. 19, rimanendo peraltro in facoltà dell'Autorità, direttamente o su richiesta del dipendente, decidere la riammissione in servizio anche nel corso del procedimento stesso sulla base della prima o delle successive sentenze che lo riguardino, fornendo motivata risposta entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.

4. Il provvedimento motivato di sospensione cautelare è adottato dal Collegio e comunicato al dipendente con le stesse modalità previste per la contestazione degli addebiti. Il dipendente sospeso cautelatamente dal servizio percepisce l'assegno alimentare previsto dall'art. 6.

### **Articolo 13 Effetti della sentenza penale nel giudizio disciplinare**

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.
2. Qualora il procedimento disciplinare abbia ad oggetto infrazioni punibili con una sanzione più grave della riduzione della retribuzione è ammessa, nei casi di particolare difficoltà dell'accertamento dei fatti contestati al dipendente, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
3. La sospensione del procedimento disciplinare è disposta dal Collegio su proposta della Commissione di disciplina o sentita la medesima.
4. La sentenza penale irrevocabile ha efficacia di giudicato nel giudizio di responsabilità disciplinare ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 653 e 654 del codice di procedura penale.
5. Qualora la sentenza penale irrevocabile intervenga durante la sospensione del procedimento disciplinare, il procedimento disciplinare deve essere riattivato, a pena di estinzione, entro il termine di 90 giorni dalla data in cui l'Amministrazione ha avuto conoscenza della sentenza penale irrevocabile.
6. Qualora la sentenza penale irrevocabile intervenga dopo la conclusione del procedimento disciplinare, l'Amministrazione che intenda far valere gli effetti del giudicato penale sulla decisione disciplinare deve riattivare il procedimento nel termine di 90 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della sentenza medesima. Qualora invece sia il dipendente ad avere interesse a far valere gli effetti del giudicato penale sulla decisione disciplinare, deve presentare istanza di revisione nel termine di 90 giorni dalla data in cui la sentenza penale è divenuta irrevocabile.
7. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione degli addebiti.
8. Il procedimento disciplinare ripreso o riaperto deve concludersi, a pena di

estinzione, entro 90 giorni dalla ripresa o dalla riapertura.

#### **Articolo 14 Effetti dell'esito del procedimento disciplinare sulla sospensione cautelare dal servizio e dalla retribuzione**

1. Il periodo di sospensione cautelare è computato nella esecuzione della sanzione disciplinare.
2. Se la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione è inflitta per una durata inferiore al periodo di sospensione cautelare o se è inflitta una sanzione minore oppure se il procedimento disciplinare si estingue o si conclude col proscioglimento, cessa immediatamente la sospensione cautelare ed il dipendente ha diritto alla piena reintegrazione giuridica ed economica per il tempo eccedente la durata della sospensione dal servizio inflitta o per il tempo della sospensione cautelare al netto delle somme corrisposte a titolo di assegno alimentare e dei compensi e delle indennità che presuppongono l'effettiva prestazione in servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni.
3. Al dipendente escluso dalla valutazione ai fini della progressione in carriera e/o del riconoscimento della gratifica annuale componente di risultato per effetto di sospensione cautelare, qualora sia prosciolto dagli addebiti dedotti nel procedimento disciplinare o questo si concluda con l'irrogazione della censura, con il cedolino immediatamente successivo sono corrisposte le progressioni in carriera di base. Detto dipendente ha titolo ad essere valutato conformemente alla normativa di riferimento per il/i processo/i valutativo/i in questione entro 30 giorni, con effetti limitati al solo interessato, con corresponsione degli effetti economici nel primo cedolino successivo. Se durante il periodo di sospensione cautelare hanno avuto luogo più sessioni di valutazione, il dipendente viene valutato con riferimento a ciascuna di dette sessioni.
4. In caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento per motivi disciplinari o di nullità per discriminazione o altra causa prevista dalle disposizioni vigenti, il lavoratore ha diritto al reintegro nel posto di lavoro anche in soprannumero con effetto immediato e con piena restituito in integrum retroattiva giuridica ed economica, al netto esclusivamente delle somme corrisposte a titolo di assegno alimentare.
5. L'effetto economico di cui alle disposizioni dei commi precedenti decorre dalla validità giuridica del singolo istituto.
6. Le medesime disposizioni si applicano al dipendente sospeso cautelarmente perché sottoposto ad azione penale nonché nell'ipotesi in cui alla conclusione del procedimento penale non segua la instaurazione di procedimento disciplinare.
7. In caso di proscioglimento del dipendente nel giudizio penale, l'Autorità rimborsa allo stesso eventuali spese sostenute per assistenza legale alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 18 D.L. n. 67/97 convertito nella L. n. 135/97.

8. L'irrogazione della sanzione disciplinare diversa dal licenziamento non ha da sola rilevanza ai fini della non rinnovabilità del contratto a tempo determinato.

### **Articolo 15 Commissione di disciplina**

1. La Commissione di disciplina ha competenza sul personale dipendente dell'Autorità, a prescindere dalla carriera d'appartenenza.
2. La Commissione di disciplina è composta da:
  - due dirigenti nominati dal Collegio, di cui uno con compiti di Presidente;
  - un funzionario anche con mansioni di segretario verbalizzante nominato dal Collegio.
3. Non possono essere nominati o rimanere membri della Commissione coloro che:
  - a) siano o siano stati coniugi o parenti fino al quarto grado o legati da vincoli di affiliazione o conviventi o commensali abituali del dipendente;
  - b) siano essi o i loro congiunti o il convivente more uxorio gli offesi dall'infrazione disciplinare o siano essi stessi gli autori della segnalazione;
  - c) per i quali sussista un rapporto gerarchico con il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
  - d) abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito, nei confronti del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
  - e) sia sottoposto o stato sottoposto a procedimento disciplinare a cui sia seguita la comminazione di sanzione disciplinare.
4. A partire dalla fase di contestazione degli addebiti e fino alla fase precedente quella decisionale finale, partecipano ai lavori della Commissione senza diritto di voto un dirigente sindacale designato da ciascuna delle OO.SS. legittimamente costituite in Autorità, fatto salvo l'esercizio del diritto di veto del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare sulla loro partecipazione.
5. La Commissione è validamente costituita con la presenza di tutti i componenti con diritto di voto e purché siano stati regolarmente e formalmente convocati anche i componenti senza diritto di voto, con un preavviso di almeno 2 giorni. La Commissione delibera a maggioranza assoluta, con il voto dei soli componenti aventi diritto. Non è ammessa la rappresentanza per delega.
6. I lavori della Commissione sono verbalizzati ed accessibili nei limiti previsti dalla vigente normativa. Su richiesta gli stessi sono messi a disposizione delle OO.SS. partecipanti ai lavori di cui al precedente comma 4 per la parte di procedimento cui le stesse hanno partecipato.
7. L'Autorità mette a disposizione della Commissione le risorse economico finanziarie e strumentali necessarie ad assicurarne il lavoro in piena indipendenza



ed autonomia a tutela della imparzialità del suo operato e degli interessi dell'Istituzione e dei suoi dipendenti.