

# **REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE ACI**

(Art. 27 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 -  
Art. 2, comma 2-bis del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101  
convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125)

## **Titolo 1 - Disposizioni generali**

### **Art. 1 (Ambito e criteri di applicazione)**

1. Il presente regolamento reca disposizioni per l'adeguamento dell'organizzazione dell'ACI ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, ai sensi dell'art. 27 dello stesso decreto, avuto riguardo al disposto dell'art. 2, comma 2 bis del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.
2. Esso si uniforma ai seguenti criteri direttivi:
  - distinzione tra attività di indirizzo e controllo propria degli organi politici e attività di attuazione e gestione rimessa alla dirigenza;
  - flessibilità e semplificazione dei processi decisionali ed operativi;
  - integrazione e coordinamento delle attività delle strutture;
  - trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa;
  - considerazione delle peculiarità dell'ACI quale Ente pubblico a base associativa.

## **Titolo 2 - Struttura organizzativa**

### **Art. 2 (Centri di responsabilità)**

1. Costituiscono centri di responsabilità dell'ACI:

- a) le Direzioni e i Servizi centrali, nonché gli Uffici centrali non incardinati in Direzioni o Servizi;
- b) le Direzioni Compartimentali;
- c) le Aree metropolitane;
- d) gli Uffici Territoriali;
- e) gli Uffici e le unità di livello dirigenziale appositamente individuate con provvedimento del Comitato Esecutivo come centri di responsabilità ai sensi del successivo comma 2.

I centri di responsabilità possono articolarsi in unità organizzative, centrali e/o periferiche, anche di livello non dirigenziale, preposte alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, in relazione a specifici ambiti di attività, alle quali possono essere preposti anche Responsabili di Struttura.

2. Con proprio provvedimento, il Comitato Esecutivo può costituire nell'ambito della dotazione organica esistente e delle risorse disponibili nel budget di esercizio, anche su proposta del Segretario Generale, apposite unità di progetto a carattere temporaneo, affidandone la responsabilità ad un dirigente dell'Ente, per la realizzazione di progetti strategici di particolare complessità e/o di elevata portata innovativa o di iniziative di studio e ricerca. A ciascuna unità di progetto corrisponde un centro di responsabilità dotato di apposito budget assegnato dal Comitato Esecutivo, costituito da risorse gestite direttamente dalla unità di progetto o dai centri di responsabilità competenti per materia.
3. I titolari dei centri di responsabilità sono responsabili della gestione e dei risultati derivanti dall'impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate.

## **Titolo 3 - Organi di indirizzo politico-amministrativo e relative funzioni**

### **Art. 3 (Organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente)**

1. Sono Organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Automobile Club d'Italia, ai sensi del vigente Statuto:

- a) l'Assemblea;
- b) il Consiglio Generale;
- c) il Comitato Esecutivo;
- d) il Presidente;
- e) il Consiglio Sportivo Nazionale;
- f) la Giunta Sportiva.

### **Art. 4 (Attribuzioni degli Organi)**

1. Gli Organi dell'ACI sono titolari delle funzioni di indirizzo strategico, di indirizzo amministrativo e di controllo sulla gestione secondo quanto stabilito dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. Ad essi spettano la definizione di politiche e linee guida strategiche, di priorità, obiettivi di Ente, piani e programmi di attività, di indirizzi generali per l'azione amministrativa e per la gestione, nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità.

2. Nell'ambito delle attribuzioni di cui al comma 1, gli Organi dell'ACI esercitano le competenze per essi stabilite:

- dalle vigenti disposizioni di legge;
- dallo Statuto dell'Ente;
- dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato ai sensi dell'art. 7, comma 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- dal regolamento interno della Federazione ACI;
- dal regolamento di governance delle società controllate da ACI;
- dai regolamenti attuativi del piano triennale di prevenzione della corruzione in ACI;
- dal regolamento per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna;
- dal regolamento di organizzazione e funzionamento delle attività sportive dell'ACI, limitatamente alle attribuzioni del Consiglio Sportivo Nazionale e della Giunta Sportiva;
- dal presente regolamento di organizzazione.

3. Sono altresì riservate agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, in ragione della loro rilevanza e per la connessione con le funzioni di programmazione strategica o per la loro natura di atti incidenti sul patrimonio dell'Ente, le competenze di seguito riportate:

A. Competenze dell'Assemblea:

- a) definizione delle linee guida e degli indirizzi strategici generali dell'Ente e della Federazione;
- b) adesione ad Istituzioni, Organismi ed Enti, anche di carattere internazionale, che svolgono attività strettamente correlate o connesse agli scopi istituzionali della Federazione.

**B. Competenze del Consiglio Generale:**

- a) acquisizione, cessione e trasferimento di quote di partecipazione in società;
- b) regolamento interno in materia di spending review ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- c) sistema di misurazione e valutazione della performance;
- d) piano generale delle attività, obiettivi di Ente, piano della performance e relazione sulla performance;
- e) programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- f) piano triennale di prevenzione della corruzione e relativi regolamenti attuativi;
- g) regolamento di governance delle società controllate da ACI;
- h) regolamento per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna;
- i) codice di comportamento di Ente;
- j) regolamento di accesso all'impiego e sulle modalità di svolgimento delle procedure selettive nell'ACI;
- k) regolamenti generali per l'erogazione di contributi e vantaggi economici, ad eccezione dei regolamenti per l'erogazione dei contributi sportivi, di competenza degli Organi sportivi;
- l) regolamenti attuativi della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- m) carta dei servizi ACI;
- n) ulteriori regolamenti di carattere generale
- o) deliberazioni su tutte le materie non riservate specificamente alla competenza dell'Assemblea.

I provvedimenti di competenza del Consiglio Generale di cui alla presente lettera B possono essere da questo delegati al Comitato Esecutivo, entro i limiti per valore stabiliti dall'Assemblea.

**C. Competenze del Comitato Esecutivo:**

- a) bilancio sociale;
- b) piano annuale della comunicazione e degli eventi;
- c) indizione di procedure di selezione e reclutamento del personale e relativi bandi di concorso;
- d) piani di ristrutturazione finanziaria degli Automobile Club.
- e) ogni altro provvedimento ad esso delegato dal Consiglio Generale entro i limiti per valore stabiliti dall'Assemblea.

**D. Competenze del Presidente:**

- a) nomine e designazioni di rappresentanti dell'ACI in Enti, Istituzioni, Organismi, Commissioni e Comitati esterni;

- b) designazione dei rappresentanti dell'ACI nei consigli di amministrazione delle società partecipate;
  - c) quote di adesione ed associazione ad Enti, Istituzioni ed Organismi esterni;
  - d) autorizzazione a stare in giudizio nei giudizi passivi e conferimento di incarichi di assistenza e rappresentanza legale in sede giudiziale ed extragiudiziale.
- E. Il Consiglio Generale e il Comitato Esecutivo, ed il Presidente nei casi di seguito espressamente indicati, adottano, entro i limiti per valore stabiliti per ciascuno di essi dall'Assemblea, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione, comprese le relative autorizzazioni alla spesa, concernenti:
- a) accordi, convenzioni e collaborazioni con gli Automobile Club e con Enti, Istituzioni ed Organismi ed altri soggetti terzi in materie riguardanti l'ACI o di interesse generale per la Federazione;
  - b) accordi e convenzioni con le società controllate e relativi piani di attività e finanziamento;
  - c) interventi sul patrimonio netto delle società partecipate;
  - d) rilascio di fidejussioni, ipoteche, lettere di patronage e di altre garanzie comunque denominate;
  - e) acquisto, vendita e permuta di immobili.

I provvedimenti di cui alle lettere a) e d) della presente lettera E possono essere adottati dal Presidente ove rientranti nella competenza per valore stabilita dall'Assemblea per tale Organo.

Il Consiglio Generale, il Comitato Esecutivo ed il Presidente adottano inoltre i provvedimenti relativi all'erogazione di contributi ed al conferimento di incarichi esterni secondo quanto stabilito dai relativi regolamenti di Ente.

4. La sottoscrizione di contratti, accordi, convenzioni ed altri atti comunque denominati conseguenti a deliberazioni, autorizzazioni, approvazioni ed altri provvedimenti adottati dagli Organi nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni è riservata al Presidente quale legale rappresentante dell'Ente, salvo delega.

## **Art. 5 (Organi Sportivi)**

1. Il Consiglio Sportivo Nazionale e la Giunta Sportiva sono titolari dell'esercizio e della gestione del potere sportivo, in piena autonomia normativa, regolamentare e finanziaria.
2. Ferme restando le competenze in materia sportiva riconosciute dallo Statuto all'Assemblea ed al Presidente, le specifiche attribuzioni degli Organi Sportivi sono disciplinate dal regolamento generale di organizzazione e funzionamento delle attività sportive dell'ACI adottato ai sensi del vigente Statuto, nonché da ogni altro regolamento o atto interno che preveda espressamente l'attribuzione di specifiche competenze agli stessi Organi sportivi.

## **Titolo 4 - Segretario Generale**

### **Art. 6 (Conferimento dell'incarico di Segretario Generale)**

1. Il Segretario Generale dell'ACI è nominato con delibera del Consiglio Generale. L'incarico è conferito a dirigenti dell'Ente o a persone non appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione che risultino in possesso delle specifiche qualità professionali previste dall'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Ai fini della nomina, valgono le condizioni di inconferibilità e di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Con l'atto di nomina, il Consiglio Generale stabilisce la durata dell'incarico, rinnovabile, e determina, nel rispetto del regolamento interno in materia di spending review e con possibilità di delega al Comitato Esecutivo, il trattamento economico fondamentale ed accessorio da riconoscere al Segretario Generale, assumendo come parametro di riferimento il trattamento economico in essere per i Segretari Generali ed i Direttori Generali di altri Enti del medesimo livello dell'ACI e tenendo conto dell'entità degli obiettivi da perseguire e dei progetti da realizzare.
4. Con atto motivato, il Consiglio Generale può disporre la revoca anticipata dell'incarico conferito al Segretario Generale, anche in relazione a modifiche delle linee strategiche e degli indirizzi generali dell'Ente. In caso di revoca anticipata o di risoluzione consensuale, ove il Segretario Generale sia dipendente dell'Ente, non sono attribuiti all'interessato indennità, indennizzi, risarcimenti o altri riconoscimenti economici.
5. All'atto di nomina fa seguito la stipula di un contratto individuale di lavoro sottoscritto dal Presidente dell'Ente e dal Segretario Generale nominato, nel quale sono formalizzati le condizioni ed i termini dell'incarico deliberati dagli Organi e quelli previsti dal presente articolo.

### **Art. 7 (Funzioni del Segretario Generale)**

1. Il Segretario Generale esercita il ruolo di raccordo tra gli Organi di indirizzo politico amministrativo e la dirigenza e svolge funzioni di indirizzo e di coordinamento generale dell'attività di gestione, secondo le direttive degli stessi Organi.
2. Ferme restando le attribuzioni allo stesso riservate dalle vigenti disposizioni di legge, dallo Statuto, dall'Ordinamento dei Servizi, dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, dal Regolamento di amministrazione e contabilità e da altri regolamenti ed atti interni, il Segretario Generale, in particolare:
  - a) esercita i poteri necessari ad assicurare l'uniformità e la coerenza dell'attività dell'Ente e dell'azione amministrativa degli uffici centrali e periferici;
  - b) in linea con gli indirizzi strategici e le direttive definite dagli Organi, formula, anche sulla base delle indicazioni fornite dai dirigenti degli uffici di livello dirigenziale generale, proposte agli stessi Organi per la definizione di obiettivi generali, dei

- piani e dei programmi di attività dell'Ente e della Federazione e predispone il piano generale ed il relativo budget delle attività dell'Ente sulla base delle proposte dei centri di responsabilità ai fini della sottoposizione all'approvazione degli Organi;
- c) coordina l'attuazione dei programmi e dei piani di attività da parte dei dirigenti degli uffici di livello dirigenziale generale, verifica sistematicamente l'andamento di detti piani e programmi ed il conseguimento degli obiettivi prefissati, anche con riferimento ai relativi budget, e assicura al riguardo la necessaria informativa agli Organi, anche attraverso appositi report periodici;
  - d) monitora, attraverso l'azione di coordinamento dei direttori compartimentali, nonché tramite i direttori degli Automobile Club, la coerenza dell'azione della Federazione a livello nazionale rispetto agli obiettivi ed ai programmi stabiliti dagli Organi e segnala agli stessi eventuali criticità rilevate;
  - e) assegna ai titolari dei centri di responsabilità, in coerenza con l'approvazione del budget da parte degli Organi e sulla base di motivate proposte formulate dagli stessi, le risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie che costituiscono il budget di gestione, ai fini dell'attuazione dei programmi e degli obiettivi definiti dagli Organi, e stabilisce i criteri di massima cui i predetti titolari debbono conformarsi nella gestione del budget;
  - f) sulla base di apposite segnalazioni della Direzione Amministrazione e Finanza sugli equilibri di bilancio ed in particolare sullo stato di attuazione della spesa in funzione delle entrate, adotta o propone agli Organi i necessari provvedimenti correttivi. Avvalendosi dei report prodotti dalla competente struttura dell'Ente verifica l'andamento della gestione, riferendo agli Organi sui risultati del controllo di gestione;
  - g) definisce, nell'ambito dei budget assegnati ai titolari dei centri di responsabilità anche con riferimento ai progetti strategici, i limiti per valore e per materia entro i quali i dirigenti centrali e periferici e i responsabili degli uffici territoriali esercitano le rispettive competenze di spesa;
  - h) adotta gli atti ed i provvedimenti, anche per l'acquisizione di beni e la fornitura di servizi e prestazioni, che comportano impegni di spesa superiori ai limiti o non rientranti nelle materie definite con provvedimento di cui alla lettera g);
  - i) rilascia, nell'ambito degli indirizzi e dei programmi definiti dagli Organi, le autorizzazioni concernenti i contratti di locazione attiva e passiva di immobili;
  - j) rilascia, nei casi previsti dagli specifici regolamenti, le autorizzazioni di cui all'art. 53 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
  - k) in caso di inerzia o ritardo nell'adozione di atti o provvedimenti, anche disciplinari, da parte dei titolari dei centri di responsabilità può fissare un termine perentorio entro il quale gli atti o i provvedimenti debbono essere adottati; ferme restando le eventuali responsabilità previste dalla normativa e rilevabili in capo ai medesimi, qualora l'inerzia permanga, può provvedere all'adozione degli stessi atti o provvedimenti.
3. Ai sensi dell'art.16, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli atti e i provvedimenti adottati dal Segretario Generale non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

## **Titolo 5 - Dirigenza**

### **Art. 8 (Disposizioni generali)**

1. Nelle more dell'attuazione del riordino della dirigenza previsto dall'art. 11 della legge 7 agosto 2015, n. 124, si applicano alla dirigenza dell'Ente le disposizioni di cui al presente titolo.

### **Art. 9 (Ruolo dei dirigenti)**

1. Il ruolo dei dirigenti ACI è articolato in due fasce. La distinzione in fasce ha rilievo agli effetti del trattamento economico ed ai fini del conferimento degli incarichi di dirigenza generale.
2. Nella prima fascia sono inseriti i dirigenti generali in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento e, successivamente, i dirigenti della seconda fascia che abbiano ricoperto incarichi di livello dirigenziale generale per un tempo pari ad almeno 5 anni, senza essere incorsi nelle misure previste dalle vigenti disposizioni di legge per le ipotesi di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 23, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nella seconda fascia sono inseriti gli altri dirigenti in servizio alla medesima data e, successivamente, i dirigenti reclutati ai sensi della vigente normativa.

### **Art. 10 (Mobilità)**

1. Conformemente a quanto stabilito dagli artt. 30 e 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Ente attiva le procedure di mobilità obbligatorie e volontarie per il personale con qualifica dirigenziale ai sensi del regolamento di accesso all'impiego e sulle modalità di svolgimento delle procedure selettive nell'ACI.
2. La procedura per la mobilità volontaria è attivata, previa delibera del Comitato Esecutivo, mediante pubblicazione del relativo avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
3. A seguito dell'immissione in ruolo, al dirigente trasferito per mobilità si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto dalla contrattazione vigente in ACI.

### **Art. 11 (Accesso alla dirigenza)**

1. L'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo dell'ACI avviene secondo le procedure e le modalità stabilite dalla vigente normativa e dai contratti collettivi per l'area dirigenziale.



#### **Art. 12 (Natura, requisiti e durata degli incarichi dirigenziali)**

1. Sono incarichi di livello dirigenziale generale quelli relativi alle strutture dirigenziali generali di sede centrale e delle strutture delle Direzioni Compartimentali così come individuate dall'Ordinamento dei Servizi dell'Ente vigente.
2. Possono accedere prioritariamente, agli incarichi di cui al comma precedente, i dirigenti di ruolo di 1° fascia dell'Ente ovvero reclutati all'esterno secondo le procedure di cui agli artt. 30 e ss. d.lgs 165/2001 s.m.i o in subordine i dirigenti di seconda fascia.
3. Sono incarichi di livello dirigenziale non generale quelli relativi alle strutture dirigenziali non generali di sede centrale e delle strutture periferiche di livello dirigenziale non generale (Direzioni Territoriali ed Aree Metropolitane) così come individuate dall'Ordinamento dei Servizi dell'Ente vigente.
4. Possono accedere prioritariamente agli incarichi di cui al comma precedente i dirigenti di ruolo di 2° fascia dell'Ente ovvero reclutati all'esterno, secondo le procedure di cui agli artt. 30 e ss. d.lgs 165/2001 s.m.i.
5. Nel provvedimento di conferimento dell'incarico di livello dirigenziale generale sono individuati l'oggetto dell'incarico e le finalità di massima da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengono nel corso del rapporto, nonché la durata dello stesso.
6. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi dirigenziali di livello generale o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico non può essere in ogni caso inferiore a tre anni.
7. La durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni e né eccedere i cinque anni.
8. La durata degli incarichi può essere inferiore a tre anni se, in caso di rinnovo, coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto.
9. In caso di prima assunzione, all'instaurazione del rapporto di lavoro dirigenziale si provvede con contratto sottoscritto, per l'Amministrazione, dal Direttore della Direzione Centrale Risorse Umane.

#### **Art. 13 (Norme generali sul conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale e non generale)**

1. Ai fini del conferimento dell'incarico, valgono le condizioni di inconferibilità e di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge nonché le condizioni di pari opportunità.

2. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale sottoscritto dal dirigente e, per l'Amministrazione, dal Segretario Generale. Con il contratto è determinato il corrispondente trattamento economico, secondo i principi stabiliti dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, dalla ulteriore normativa vigente e dai contratti collettivi, avuto riguardo anche alla rilevanza dell'incarico di direzione assegnato. Ai fini della determinazione di cui al comma 3, si tiene conto dei limiti massimi in materia di trattamento economico nel settore pubblico previsti dalla vigente normativa.
3. A seguito del conferimento dell'incarico, vengono assegnati ai dirigenti, in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance di Federazione, gli obiettivi di performance da conseguire ai fini della retribuzione di risultato.
4. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 23 del presente Regolamento nonché nei casi previsti dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

#### **Art. 14 (Procedura di Conferimento degli incarichi dirigenziali)**

Fermo restando quanto disposto all'art. 8 del presente Regolamento, gli incarichi dirigenziali sono conferiti secondo il seguente iter procedimentale:

1. Il Direttore Centrale Risorse Umane, in caso di vacanza della titolarità degli incarichi dirigenziali, e comunque non oltre i 30 giorni precedenti la scadenza dell'incarico, provvede a pubblicare la comunicazione del Segretario Generale sul Sito istituzionale dell'Ente e sul Portale della Comunicazione interna, recante gli assetti organizzativi e la disponibilità dei suddetti incarichi, al fine di avviare la relativa procedura di individuazione, attraverso la presentazione di candidature.
2. L'avviso di interpello resta pubblicato per un periodo di 30 giorni solari.
3. I soggetti interessati possono inviare domanda alla Direzione Risorse Umane entro il termine di dieci giorni dall'avvenuta pubblicazione dell'interpello, allegando all'istanza copia del curriculum nonché un breve resoconto in cui vengono illustrate le esperienze professionali maturate, ritenute maggiormente significative in relazione all'incarico da svolgere, oltre alla dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.
4. Alla scadenza del termine per la presentazione delle predette candidature, il Direttore centrale delle Risorse Umane verifica la correttezza formale delle istanze e dei relativi curriculum trasmessi dai partecipanti ed avvia la procedura comparativa di tutta la documentazione.
5. L'Amministrazione procede prioritariamente all'esame delle candidature presentate dai dirigenti dipendenti dell'Ente e successivamente all'esame dei dirigenti dipendenti delle Amministrazioni di cui all'art. 19 comma 5 bis del d. lgs 165/2001 e, nell'ipotesi in cui non rinvenga le necessarie professionalità nei ruoli dell'Ente,

all'esame delle candidature presentate dai soggetti di cui all'art. 19, comma 6 del d. lgs 165/2001;

6. Al termine del predetto esame, la Direzione Risorse Umane sottopone al Segretario Generale, per ciascun posto funzione da ricoprire, le candidature per la valutazione:
  - del Comitato Esecutivo, sentito il Presidente, nell'ipotesi di conferimento di incarico di livello generale relativo alle Direzioni centrali dell'Ente e alle Direzioni Compartimentali.
  - del Segretario Generale stesso, salvo delega al Direttore delle Risorse Umane, nell'ipotesi di conferimento di incarico di livello dirigenziale non generale.
7. Per gli incarichi ex art. 19, comma 6 d. lgs 165/2001 la durata di ciascun incarico non può eccedere il termine di tre anni.
8. L'incarico dirigenziale può essere conferito ad interim. Tale incarico ha carattere eccezionale e temporaneo e può essere conferito per motivate esigenze organizzative e funzionali: deve avere una durata certa, determinata sulla base del tempo ragionevolmente necessario per lo svolgimento della procedura di conferimento dell'incarico. Fatte salve specifiche e motivate esigenze organizzative e funzionali, di norma al dirigente può essere attribuito un solo incarico ad interim.
9. Gli incarichi di livello dirigenziale non generale riferiti alla Sede Centrale sono conferiti dal Direttore della Struttura di livello dirigenziale generale e dal Direttore del Servizio ai dirigenti assegnati all'esito della valutazione comparativa dal Segretario Generale al suo ufficio, tenendo conto dei criteri di cui ai commi precedenti.
10. Gli incarichi di Capo Servizio della Sede Centrale, di Uffici non incardinati nelle Direzioni Centrali, nonché di direzione degli Uffici periferici di livello dirigenziale non generale sono conferiti dal Segretario Generale secondo i criteri di cui ai commi precedenti.
11. Per tutti gli incarichi di livello dirigenziale non generale di cui al presente articolo il Segretario Generale, ai fini di assicurare la massima funzionalità e flessibilità ed in relazione a motivate esigenze organizzative, può disporre ai sensi dell'art. 1, comma 18 della legge 14 settembre 2011, n. 148 il passaggio ad altro incarico di livello dirigenziale non generale prima della scadenza dell'incarico prevista dal contratto. In tal caso il dirigente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che non vi siano ulteriori oneri a carico del relativo fondo del trattamento accessorio.
12. Gli incarichi dirigenziali che prevedono la preposizione alla direzione degli Automobile Club sono conferiti dal Segretario Generale secondo i criteri di cui ai commi precedenti, sentito il Presidente dell'Automobile Club interessato.
13. In caso di gestione interprovinciale di attività istituzionali ed amministrative riferite ad Automobile Club di una medesima regione, possono essere conferiti incarichi specifici a personale con qualifica dirigenziale di seconda fascia per il quale

saranno previsti obiettivi e finalità determinati anche in via sperimentale e ferme restando le disposizioni previste in materia dallo Statuto e dal Regolamento interno di Federazione. Il Segretario Generale dà comunicazione al Comitato Esecutivo degli incarichi di cui al presente comma.

**Art. 15 (Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai Responsabili di Uffici Territoriali ACI e di Automobile Club di livello non dirigenziale)**

1. Gli incarichi ai Responsabili di struttura degli Uffici Territoriali sono conferiti dal Direttore della Direzione Risorse Umane secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dagli accordi negoziali integrativi interni.
2. Gli incarichi ai Responsabili di struttura di Automobile Club sono conferiti con i criteri e le modalità di cui all'art. 14 comma 7.

**Art. 16 (Conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ai sensi dell'art. 19 comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)**

1. Gli incarichi dirigenziali di livello generale possono essere conferiti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo organico della dirigenza ACI, ferme restando le disposizioni in tema di accesso alla prima fascia.
2. Gli incarichi dirigenziali di livello non generale possono essere conferiti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 entro il limite dell'8 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla seconda fascia, ferme restando le disposizioni in tema di accesso alla seconda fascia.
3. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia, il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi precedenti, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.
4. Il conferimento avviene con delibera del Comitato Esecutivo, su proposta del Presidente sentito il Segretario Generale, e ad invarianza dei relativi costi.
5. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti, esperito l'avvio delle procedure previste per l'accesso alla qualifica dirigenziale, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche, da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali,

ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

6. La durata degli incarichi dirigenziali disciplinati dal presente articolo non può eccedere il termine di tre anni.

#### **Art. 17 (Funzioni dei dirigenti degli uffici dirigenziali generali)**

1. I dirigenti degli uffici dirigenziali generali dell'ACI, nell'ambito delle funzioni ad essi riconosciute dalla vigente normativa e dall'Ordinamento dei Servizi dell'Ente quali titolari dei centri di responsabilità, esercitano i seguenti compiti e poteri:
  - a) curano l'attuazione dei piani e dei programmi per il perseguimento degli obiettivi definiti dagli Organi attraverso i budget relativi ai centri di responsabilità cui sono preposti. Attribuiscono ai dirigenti ed ai titolari delle unità organizzative gli incarichi e le responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire ed attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali, nell'ambito del budget di gestione loro assegnato;
  - b) formulano proposte ed esprimono pareri al Segretario Generale nelle materie di rispettiva competenza;
  - c) adottano gli atti relativi all'organizzazione del proprio ufficio e fissano le linee generali di organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;
  - d) adottano, nei limiti del budget e secondo criteri di massima stabiliti dal Segretario Generale, gli atti ed i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, anche delegandoli ai dirigenti, attraverso l'assegnazione a questi ultimi di specifici budget di gestione;
  - e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono al Segretario Generale l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste nel successivo art. 23;
  - f) dirigono, coordinano e controllano l'attività delle risorse assegnate ai progetti strategici dei quali sono responsabili;
  - g) su delega degli Organi ed entro i limiti da questi stabiliti, possono promuovere e resistere alle liti ed hanno il potere di conciliare e transigere nei rispettivi ambiti di competenza, su conforme parere dell'Avvocatura dell'ACI;
  - h) svolgono, in coerenza con le politiche definite in materia dagli Organi, le attività di organizzazione e gestione del personale loro assegnato e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro, fatto salvo quanto previsto in materia dall'Ordinamento dei Servizi;
  - i) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 6, commi 4 e 4 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - l) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

- m) decidono sui ricorsi gerarchici proposti contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti ad essi assegnati;
- n) in qualità di titolari di centri di responsabilità, elaborano, sulla base degli indirizzi generali definiti dagli Organi, proposte di obiettivi, piani, programmi e progetti per la predisposizione del piano generale delle attività dell'ACI; quantificano, inoltre, attraverso le proposte di budget, le risorse finanziarie occorrenti per lo svolgimento delle attività pianificate. Entro il mese di settembre di ogni anno, le proposte di piani di attività e progetti, unitamente alle proposte di budget finanziari per centro di responsabilità, vengono sottoposte al Segretario Generale ai fini della predisposizione del piano generale delle attività e del bilancio di previsione da sottoporre all'approvazione degli Organi. In corso d'anno, eventuali modifiche agli obiettivi, piani e progetti assegnati vengono sottoposte al Segretario Generale per le conseguenti variazioni, ove necessarie, al piano generale delle attività, al piano della performance e al budget di gestione da parte degli Organi;
- o) formulano al Segretario Generale, nel corso dell'esercizio, in relazione all'andamento delle attività e dei programmi o a fronte di nuovi progetti definiti dagli Organi o a maggiori oneri di gestione delle attività e dei programmi in corso relativamente alla gestione del proprio centro di responsabilità, proposte di variazione al budget di rispettiva pertinenza. Le variazioni per nuove o maggiori spese, non derivanti dall'assegnazione di nuovi progetti, possono essere proposte dal dirigente soltanto se è assicurata la necessaria copertura finanziaria; le variazioni di bilancio conseguenti a richieste di variazione dei budget anche relative alla realizzazione di nuovi progetti strategici o alla modifica di progetti già pianificati sono approvati dai competenti Organi;
- p) conformemente a quanto stabilito dal regolamento di amministrazione e contabilità dell'Ente, curano, anche tramite i dirigenti di seconda fascia assegnati alle rispettive strutture o tramite altri sostituti, gli adempimenti connessi agli atti di impegno e di liquidazione delle spese che trovano copertura sul budget di gestione attribuito al centro di responsabilità cui sono preposti, anche in relazione a provvedimenti autorizzativi e di spesa direttamente assunti, a valere sugli stessi budget di competenza dei dirigenti generali, dagli Organi e dal Segretario Generale;
- q) ai sensi dell' art. 16, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

#### **Art. 18 (Funzioni dei dirigenti degli uffici dirigenziali non generali)**

1. I dirigenti dell'ACI, nell'ambito delle funzioni ad essi riconosciute dalla vigente normativa e dall'Ordinamento dei Servizi dell'Ente, esercitano i seguenti compiti e poteri:
  - a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
  - b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottano i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate, nei limiti del budget loro assegnato e secondo i criteri di massima stabiliti dal Segretario Generale;

- c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
  - d) dirigono, coordinano e controllano le attività dell'ufficio che da essi dipende e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
  - e) provvedono, in accordo con le linee guida e le politiche definite in materia dagli Organi, alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici;
  - f) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale previsto dall'art. 6, commi 4 e 4 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - g) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
  - h) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti;
  - i) adottano gli atti relativi all'organizzazione dei propri uffici.
2. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'art. 2103 del codice civile.
3. I dirigenti preposti alle Aree Metropolitane e alle Direzioni Territoriali dell'Ente, quali titolari dei centri di responsabilità, esercitano anche i seguenti compiti e poteri:
- a) formulano ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali competenti per funzione, proposte sui programmi di attività relativi al proprio ufficio, sull'organizzazione e sulla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali;
  - b) definiscono i piani per realizzare i risultati di specifica responsabilità, e, a tal fine, gestiscono le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate attraverso il budget di competenza;
  - c) assicurano l'erogazione dei servizi e delle attività nel perseguimento degli obiettivi di massima efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e del pieno soddisfacimento delle esigenze dell'utenza.

**Art. 19 (Disposizioni particolari per i dirigenti preposti alla direzione di Automobile Club)**

1. I dirigenti preposti alla direzione degli Automobile Club assicurano la corretta gestione tecnico-amministrativa degli stessi Automobile Club, in coerenza con le vigenti disposizioni normative e con l'Ordinamento dei Servizi dell'Ente, nonché con gli indirizzi ed i programmi definiti dagli Organi dell'ACI nella qualità di Federazione degli stessi Automobile Club.

2. Nell'ambito della competenza territoriale dell'Automobile Club cui sono preposti, i dirigenti di cui al comma 1 garantiscono, ai sensi del Regolamento interno della Federazione e sulla base degli indirizzi strategici definiti dagli Organi e delle direttive del Segretario Generale nonché delle linee di coordinamento del Direttore Compartimentale, la puntuale attuazione degli indirizzi strategici, dei programmi, degli obiettivi e dei piani di attività in materia di servizi e prestazioni rese dalla Federazione ai Soci ed agli automobilisti in genere, ed assicurano il rispetto degli accordi di collaborazione posti in essere nell'interesse della Federazione stessa. I dirigenti garantiscono, altresì, l'attuazione degli ulteriori programmi/obiettivi definiti dai Consigli Direttivi degli Automobile Club.

#### **Art. 20 (Disposizioni in materia di attività contrattuale)**

1. In conformità agli indirizzi ed ai programmi definiti dagli Organi, il Segretario Generale e i dirigenti, nell'ambito delle rispettive competenze, rilasciano le autorizzazioni concernenti l'attività contrattuale dell'Ente per l'acquisto di beni e la fornitura di servizi e prestazioni.
2. Salvo diversa disposizione del Segretario Generale, i contratti di cui al presente articolo sono sottoscritti dai titolari del centro di responsabilità interessati al bene o al servizio a valere sul budget ad essi assegnato, in coerenza con il vigente manuale delle procedure negoziali.
3. Per particolari categorie di beni e servizi, individuate con provvedimento del Segretario Generale, i dirigenti degli Uffici Territoriali dell'Ente curano direttamente le procedure contrattuali e procedono alla stipula dei relativi contratti.

#### **Art. 21 (Trattamento economico accessorio dei dirigenti)**

1. Le determinazioni di cui all'art. 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di trattamento economico accessorio dei dirigenti, sono assunte con provvedimento del Comitato Esecutivo che definisce, in conformità alle disposizioni di legge e al contratto di categoria in materia di valutazione delle prestazioni e di definizione dei percorsi di carriera, la graduazione delle relative funzioni e responsabilità, ferma restando l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie.

#### **Art. 22 (Valutazione della performance individuale dei dirigenti)**

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti dell'ACI viene effettuata, in conformità alle disposizioni vigenti, secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di Ente.



## **Titolo 6 – Responsabilità Dirigenziale e Responsabilità Disciplinare dei Dirigenti**

### **Articolo 23 (Responsabilità dirigenziale)**

1. Configurano ipotesi di responsabilità dirigenziale:
  - a) il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato secondo il sistema di misurazione di cui all'articolo precedente;
  - b) l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente.
2. L'accertamento della "responsabilità dirigenziale" – secondo le modalità e per gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva – comporta l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico e, in relazione alla gravità dei casi, l'applicazione delle seguenti misure nei confronti del personale dirigenziale a tempo indeterminato: a) affidamento di un incarico dirigenziale con valore di retribuzione di posizione inferiore; b) revoca dell'incarico con sospensione da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni; c) recesso dal rapporto di lavoro.
- 2 bis Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine, ai sensi dell'art. 19 c. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'accertamento della "responsabilità dirigenziale" comporta l'applicazione delle seguenti misure nei confronti del dirigente interessato: a) per i dipendenti dell'ACI o di altra Amministrazione, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale con le conseguenze previste dalla contrattazione collettiva applicabile al personale dirigente; b) per gli estranei alla pubblica amministrazione, la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.
3. L'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico, di cui al precedente comma 2 è disposto dal Segretario Generale previa contestazione scritta degli addebiti al dirigente interessato. La revoca con sospensione da ogni incarico ed il recesso dal rapporto di lavoro, di cui al precedente comma 2, nonché la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e la revoca dell'incarico con risoluzione del rapporto di lavoro, di cui al precedente comma 2bis, sono adottati dal Segretario Generale previa contestazione degli addebiti e valutazione, in contraddittorio, degli elementi a discarico che il dirigente interessato deve rappresentare, per iscritto, entro 15 giorni dalla ricezione della contestazione.
4. I provvedimenti di cui ai precedenti commi 2 e 2bis, nonché la decurtazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 21 c. 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti.
- 4 bis Il Comitato dei garanti è nominato con delibera del Presidente dell'ACI ed è composto da un magistrato della Corte dei Conti, che lo presiede, un dirigente della prima fascia del ruolo dei dirigenti ACI, eletto dai dirigenti del medesimo ruolo, ed un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza in materia di organizzazione amministrativa e lavoro pubblico. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

4. Per Ai fini dell'elezione del dirigente della prima fascia del ruolo dei dirigenti ACI, sono eleggibili tutti i dirigenti della prima fascia del ruolo dei dirigenti ACI in servizio alla data di indizione delle elezioni, disposta con provvedimento del Presidente dell'Ente.
5. Al fine dell'adozione dei provvedimenti di cui al comma precedenti, il Segretario Generale trasmette i relativi atti al Comitato dei garanti, che si esprime entro il termine di quarantacinque giorni. Decorso inutilmente tale termine, si prescinde dal parere del Comitato.

#### **Articolo 24 ( Responsabilità disciplinare dei dirigenti: principi generali)**

1. Ferme restando le fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente Regolamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dell'Ente di cui al D.P.R. 62/2013, approvato con delibera del Consiglio Generale nella seduta del 20/02/2014, ed in particolare all'art. 13 dello stesso.

#### **Art. 25 (Obblighi del dirigente)**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività

amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

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

#### **Art. 26 (Sanzioni e procedure disciplinari)**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di cui all'art. 21 in relazione a quanto previsto dall'art. 23 e secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 23 (Codice disciplinare);
  - c) licenziamento con preavviso;
  - d) licenziamento senza preavviso.

2. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
3. 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.

#### **Art. 27 (Codice disciplinare)**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
  - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001;
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D. Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.

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, del D. Lgs. n. 165 del 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, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D. Lgs. n.165 del 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, del D. Lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
  - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;
  - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
  - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.165 del 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, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;

- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
- h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

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

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del Decreto Legislativo n.165 del 2001;
- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Legislativo n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 25 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 26, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Legislativo n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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 dei dirigenti di cui all'art. 21 (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

#### **Art. 28 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)**

1. L'Ente, 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.
2. L'eventuale sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.
3. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
4. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 29 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi del successivo articolo 26 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 26 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

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. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 26 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 26 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), 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. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stesso. 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. 26 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di



sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

### **Art. 30 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del Decreto Legislativo n.165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Legislativo n. 165 del 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 illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 23, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
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 della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
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 dal presente Regolamento.

### **Art. 31 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato)**

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

### **Art. 32 (Indennità sostitutiva della reintegrazione)**

1. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al precedente art. 27 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), 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'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
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 che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

### **Art. 33 (La determinazione concordata della sanzione)**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del Decreto Legislativo 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, del Decreto Legislativo n. 165 del 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 Decreto Legislativo n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione

concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 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. 34 (Competenze in materia di procedimento disciplinare nei confronti del personale dirigente)**

1. L' "ufficio competente per i procedimenti disciplinari nei confronti della dirigenza" è individuato dal Segretario Generale, nell'ambito delle Strutture centrali che ad esso riportano, nella Direzione centrale del Personale e del quale ufficio egli stesso fa parte.
2. Le sanzioni conservative previste dalla contrattazione collettiva applicabile al personale dirigente dell'Ente, nonché la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare e la sospensione obbligatoria in caso di misura restrittiva della libertà personale, sono adottate:
  - dai Direttori delle Direzioni/Servizi centrali, per i dirigenti assegnati alle rispettive Direzioni/Servizi;
  - dal Segretario Generale, per i dirigenti ai quali sono conferiti incarichi di livello dirigenziale generale e per i dirigenti, non assegnati alle Direzioni/Servizi centrali, ai quali sono conferiti incarichi di livello dirigenziale non generale.
3. Il licenziamento con e senza preavviso, di cui alla contrattazione collettiva applicabile al personale dirigente dell'Ente, è adottato in ogni caso dal Segretario Generale, previa istruttoria della Direzione Risorse Umane.
4. La sospensione facoltativa in caso di procedimento penale e la sospensione obbligatoria negli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al personale dell'Ente sono adottate dal Segretario Generale previa istruttoria della Direzione Risorse Umane.

#### **Articolo 35 (Competenze in materia di procedimento disciplinare nei confronti del personale non dirigente)**

1. L' "ufficio competente per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale non dirigente", ivi inclusi i "professionisti" dell'Ente, è individuato dal Direttore centrale delle Risorse Umane nell'ambito della relativa Direzione. Il dirigente del predetto "ufficio competente", ove ritenga sussistenti i presupposti per l'applicazione delle sanzioni del

licenziamento con o senza preavviso, sottopone, con le proprie valutazioni, gli atti del procedimento al Direttore centrale delle Risorse Umane per l'irrogazione della sanzione.

2. La sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare prevista dalla contrattazione collettiva è disposta nei confronti del personale non dirigente, ivi inclusi i "professionisti" dell'Ente, dal Dirigente dell' "ufficio competente" di cui al precedente comma 1.
3. La misura cautelare della sospensione "d'ufficio" dal servizio in caso di misura restrittiva della libertà personale, ai sensi e per gli effetti delle norme di contrattazione collettiva applicabili, è disposta nei confronti del personale non dirigente, ivi inclusi i "professionisti" dell'Ente, dal Dirigente titolare dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
4. Le altre misure cautelari previste dalla contrattazione collettiva sono disposte nei confronti del personale non dirigente, ivi inclusi i "professionisti" dell'Ente, dal Direttore centrale delle Risorse Umane.