

003 le figure di manager  
pubblico, vincoli normativi  
dinamiche procedurali e obblighi  
di risultato

- ▶ Il dirigente.
- ▶ Dal cc alla pubblica amministrazione

- ▶ Le innovazioni dalla seconda metà del 1990:
- ▶ Separazione tra politica e amministrazione;
- ▶ MBO;
- ▶ Esaltazione dei risultati

- ▶ Art. 14. Indirizzo politico-amministrativo
- ▶ 1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:
  - ▶ a) **definisce obiettivi**, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;
  - ▶ b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.
- ▶ .....
- ▶ 3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

- ▶ Art. 16. Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali
- ▶ 1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
  - ▶ a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;
  - ▶ a-bis) 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 di personale di cui all'articolo 6, comma 4;
  - ▶ b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;
  - ▶ c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;
  - ▶ d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;
  - ▶ d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni;
  - ▶ 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 l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;
  - ▶ f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103;

- ▶ g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;
- ▶ h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;
- ▶ i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;
- ▶ l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, seppure tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo;
- ▶ l-bis) 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.
- ▶ l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.
- ▶ l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

# Per gli EELL vedi art. 107

- ▶ 1. Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico- amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.
- ▶ 2. Spettano ai dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.
- ▶ 3. Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente:

- ▶ a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- ▶ b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- ▶ c) la stipulazione dei contratti;
- ▶ d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- ▶ e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- ▶ f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- ▶ g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- ▶ h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- ▶ i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.

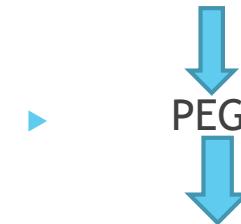
- ▶ 4. Le attribuzioni dei dirigenti, in applicazione del principio di cui all'articolo 1, comma 4, possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
- ▶ (La norma deve intendersi integrata dall'articolo 53, comma 23, legge n. 388 del 2000 come modificato dall'art. 29, comma 4, legge n. 448 del 2001)
- ▶ 5. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, le disposizioni che conferiscono agli organi di cui al capo I titolo III l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti, salvo quanto previsto dall'articolo 50, comma 3, e dall'articolo 54.
- ▶ 6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.
- ▶ 7. Alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del presente testo unico.

- ▶ Esistenza di ulteriori norme che accentrano responsabilità ai dirigenti:
- ▶ Es art. 2 241 del 1990 in caso di omissioni

- ▶ Quindi
- ▶ Entro 31.12 dell'anno x-1 bilancio preventivo
- ▶ A inizio di anno x assegnazione di obiettivi e budget
- ▶ Il dirigente assegna, poi, ai suoi sottoposti, titolari di centri decisionali, i loro obiettivi
- ▶ A inizio anno x+1 report e feedback su quanto svolto

# Per gli EELL

- ▶ Quindi
- ▶ Entro 31.12 dell'anno x-1 bilancio preventivo
- ▶ A inizio di anno x assegnazione di obiettivi e budget



- ▶ Il dirigente assegna, poi, ai suoi sottoposti, titolari di centri decisionali, i loro obiettivi
- ▶ A inizio anno x+1 report e feedback su quanto svolto

- ▶ Rotazione in caso di conferimento

# Gli incarichi dirigenziali

# Il recesso per responsabilità dirigenziale, art. 49

- ▶ la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun ente, costituisce giusta causa di recesso.

- ▶ Contestazione
- ▶ Difesa (anche con legale)
- ▶ Decisione

- ▶ Cass Sez. U, Sentenza n. 3677 del 16/02/2009
- ▶ In caso di illegittimità, per contrarietà alla legge, del provvedimento di riforma della pianta organica di un Comune, con soppressione delle posizioni dirigenziali, questo deve essere disapplicato dal giudice ordinario, con conseguente perdita di effetti dei successivi atti di gestione del rapporto di lavoro, costituiti dalla revoca dell'incarico dirigenziale, non sussistendo la giusta causa per il recesso anticipato dal contratto a tempo determinato che sorge a seguito del relativo conferimento, con diritto del dirigente alla riassegnazione di tale incarico precedentemente revocato, per il tempo residuo di durata, detratto il periodo di illegittima revoca.

# Ipotesi di responsabilità dirigenziale

- ▶ Sez. L - , Sentenza n. 32258 del 10/12/2019 (Rv. 656101 - 01)
  
- ▶ In tema di dirigenza pubblica, il previo conforme parere del Comitato dei Garanti, previsto dagli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 165 del 2001 per il personale statale - disposizione non derogabile dalla contrattazione collettiva ed estensibile anche alle pubbliche amministrazioni non statali in forza della norma di adeguamento di cui all'art. 27, comma 1, dello stesso decreto - riguarda le sole ipotesi di responsabilità dirigenziale, conseguente al **mancato raggiungimento degli obiettivi e alla grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente**, e non è quindi estensibile alla responsabilità tipicamente disciplinare, correlata al colpevole inadempimento degli obblighi gravanti sul prestatore di lavoro, tranne nel caso in cui vi sia un indissolubile intreccio tra i due tipi di responsabilità. Ne consegue che, ove siano contestate mancanze di rilevanza esclusivamente disciplinare, la sanzione può legittimamente essere irrogata anche in assenza di detto parere ovvero con parere negativo. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la decisione con cui il giudice di merito aveva ritenuto illegittimo il licenziamento di un dirigente sanitario, siccome non preceduto dal parere del Comitato dei Garanti, senza previamente accettare la natura della responsabilità contestatagli).

# Art. 21. Responsabilità dirigenziale

- ▶ 1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.
- ▶ 1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.
- ▶ 2. (abrogato)
- ▶ 3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate.

# Le valutazioni

- ▶ L'art. 76 prevede i soggetti deputati alla verifica

# L'oggetto della verifica

- ▶ a) risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, e di struttura semplice;
- ▶ b) risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

## Prima e seconda istanza

- ▶ la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- ▶ la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 79

# Il collegio tecnico, art. 78

- ▶ Si verifica il risultato finale, ai fini della conferma

Società consortile a r.l.  
P. IVA 07418460635 - C.C.I.A.A. n. 613252  
[www.asmeform.it](http://www.asmeform.it) | [contatti@asmeform.it](mailto:contatti@asmeform.it)



The background features a minimalist design with a white central area surrounded by a series of overlapping blue triangles. These triangles are oriented at different angles, creating a sense of depth and motion. The colors range from light cyan to dark navy blue.

# Il nuovo CCNL

- ▶ FINALMENTE!!!!
- ▶ Nel 2020 è stato stipulato il contratto 2016/2018 della dirigenza (che comprende anche i segretari).

- ▶ Trattasi di contratto *trasversale*, perché intercetta tutte le categorie di dirigenti.

- ▶ Periodo 2016/2018 con possibilità di proroga tacita

- ▶ Diverso sistema di relazioni sindacali:
- ▶ Partecipazione;
- ▶ Contrattazione integrativa;
- ▶ Informazione;
- ▶ confronto

- ▶ Durata triennale del CCDI.
- ▶ Piattaforma e raffreddamento (art. 8), trenta + trenta, prima di essere liberi nelle proprie prerogative

# I contributi sindacali

- ▶ L'art. 10 prevede la delega.
- ▶ Si tratta di una procedura adottata successivamente al referendum abrogativo

# Vecchio art. 26 statuto lavoratori

- ▶ le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

- ▶ Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85), ha abrogato, decorsi sessanta giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, l'art. 26, commi secondo e terzo, L. 20 maggio 1970, n. 300.
- ▶ Di qui la delega è entrata dalla finestra

- ▶ Attenzione alla buona fede nell'esecuzione del contratto e non cambiare velocemente sindacato e conseguentemente delegazione di pagamento

# Gli incarichi extra

# Procedimento disciplinare e penale

- ▶ Le 4 responsabilità del pubblico dipendente:
- ▶ Penale;
- ▶ Civile;
- ▶ Amministrativa;
- ▶ Disciplinare.
- ▶ Convergenze parallele?

# Il dlgs 165 del 2001 e il CCNL

- ▶ **Art. 55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare**
- ▶ 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

- ▶ 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, **per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale**, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

# La sospensione cautelare

## Art. 55 quater

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

## Art 37 CCNL

.....l'amministrazione, o, per i segretari, il Ministero dell'Interno, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, al segretario, al dirigente amministrativo, tecnico o professionale, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione ai medesimi soggetti, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso personale, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità. Della intervenuta sospensione, disposta dal Ministero dell'Interno per i segretari, viene data tempestiva comunicazione all'amministrazione o a quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n.

# Sospensione e procedimento penale

- ▶ Art. 38 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- ▶ 1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è **obbligatoriamente sospeso dal servizio**

- ▶ 2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata.
  
- ▶ ATTENZIONE.
- ▶ Nel primo caso (occ o provvedimento inibitorio di fatto non è possibile la prestazione lavorativa).
- ▶ Nel secondo caso motivare approfonditamente

# Legge 97 del 2001

- ▶ 3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio
- ▶ 1. Salvo l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma , 317, 318, 319, 319-ter , 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, LEGGE 9 dicembre 1941, n. 1383 [*Militarizzazione del personale civile e salariato in servizio presso la Regia guardia di finanza e disposizioni penali per i militari del suddetto Corpo*] l'amministrazione di appartenenza **lo trasferisce** [n.b., lo trasferisce, non «lo può trasferire»] ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredit che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza

## 4. Sospensione a seguito di condanna non definitiva.

- ▶ 1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono **sospesi dal servizio**

Società consortile a r.l.  
P. IVA 07418460635 - C.C.I.A.A. n. 613252  
[www.asmeform.it](http://www.asmeform.it) | [contatti@asmeform.it](mailto:contatti@asmeform.it)



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Scuola Nazionale dell'Amministrazione



# Altro caso di trasferimento

- ▶ Art. 16. Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali
- ▶ 1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
  - ▶ ...
  - ▶ l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

## Ancora su art. 38

- ▶ 6. Ove l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 36 comma 9, punto B, [in pratica il licenziamento] la sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare

# Rapporto tra procedimento disciplinare e penale (art. 55 ter dlgs 165 del 2001)

- ▶ 1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
- ▶ 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
- ▶ 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
- ▶ 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

# E art. 39 CCNL

## I ipotesi, procedimento sospeso

- ▶ 2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, **riprende il procedimento disciplinare** ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate **altre violazioni**, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001.

## II ipotesi, dirigente licenziato

- ▶ 3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 36 comma 9, punto B e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una **sentenza penale irrevocabile di assoluzione**, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs.165/2001, i dirigenti ed i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali hanno diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, **alla riammissione in servizio presso l'ente**, anche in soprannumerario, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento; dalla data della sentenza di assoluzione, i segretari hanno diritto alla riammissione in servizio, eventualmente anche in soprannumerario rispetto alle previsioni concernenti la quantità complessiva di segretari iscritti all'Albo, nella Sezione Regionale di appartenenza o in altra di suo gradimento, con collocazione nella fascia professionale e nella posizione economica di appartenenza all'atto del licenziamento e con decorrenza dell'anzianità posseduta sempre all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione

# Possibilità di «patteggiamento»

- ▶ L'art. 39 detta le modalità di determinazione concordata della sanzione

Società consortile a r.l.  
P. IVA 07418460635 - C.C.I.A.A. n. 613252  
[www.asmeform.it](http://www.asmeform.it) | [contatti@asmeform.it](mailto:contatti@asmeform.it)



- ▶ La configurazione
- ▶ Art. 53 comma 7 dlgs 165 del 2001

The background of the slide features a large, abstract graphic composed of various shades of blue. It consists of several overlapping triangles and trapezoids, creating a sense of depth and movement. The colors range from light cyan to dark navy.

- ▶ Il danno

- ▶ Il procedimento
- ▶ Comma 7 bis

- La giurisdizione
- **Corte dei Conti Lombardia Sez. giurisdiz., 07/05/2019, n. 94**
- Dopo l'entrata in vigore dell'art. 53, co. 7-bis, d.lgs. n. 165 del 2001, avvenuta nel 2012, la Corte dei conti ha giurisdizione piena su qualsiasi danno arrecato dal dipendente che abbia svolto incarichi esterni vietati o non autorizzati e tra queste voci di danno vi è quella afferente il riversamento delle somme percepite indebitamente al datore di lavoro, come previsto dall'art. 53, co. 7, d.lgs. n. 165. Al contrario, in relazione alle somme percepite anteriormente all'entrata in vigore del citato co. 7-bis la giurisdizione spetta al giudice ordinario.

- C. Conti Emilia-Romagna Sez. giurisdiz. Delibera, 29-06-2017, n. 150
- I professori universitari a tempo pieno non possono svolgere con continuità o sistematicità attività extraistituzionali retribuite, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 240/2010. La violazione del divieto determina responsabilità erariale e il danno è esattamente pari agli emolumenti illegittimamente percepiti, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 190/2012. Non è ammessa la riduzione dell'addebito né la compensazione.

# Il nuovo CCNL

- ▶ Art. 85 Altre attività dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali

- ▶ 1. I dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, possono svolgere le seguenti attività:
- ▶ 2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte **previa autorizzazione** da parte dell'Azienda o Ente, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del D. Lgs. n.165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
- ▶ 3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

# La consulenza, art. 84

- ▶ 1. L'attività di consulenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per lo svolgimento di compiti inerenti ai fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 70.

- ▶ 2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da **soggetti terzi**, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio
- ▶
- ▶ 3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne **il 95%** al **dirigente** avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

- ▶ Pantouflage revolving doors

# D.l. 95 del 2012 art. 5 comma 9

E' fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011 (*leggasi "n. 165 del 2001"* - *n.d.r.*), nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata. Gli organi costituzionali si adeguano alle disposizioni del presente comma nell'ambito della propria autonomia.

## Art. 53 comma 16-ter dlgs 165 del 2001

- ▶ I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

# Estensione al management

- ▶ Dlgs 39 del 2013
- ▶ Art. 21 Applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001
- ▶ Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.

# CdS 2019 nr. 07411

- ▶ Come già detto, la ratio del divieto di "*pantoufage*" risiede nella duplice esigenza, per un verso, di evitare che l'esercizio della carica rivestita dai pubblici dipendenti con posizioni di servizio particolarmente qualificate ed apicali (nella specie, coloro che esercitino "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni") sia inquinato anche solo dal sospetto di future personali utilità; sotto altro profilo, dalla necessità di scongiurare il rischio che la peculiare esperienza e le relazioni maturate dai detti funzionari durante lo svolgimento dell'incarico possano essere utilizzate, dopo la cessazione dello stesso, da imprese operanti nei rispettivi settori al fine di trarne utili e vantaggi incompatibili con la trasparenza e la parità della competizione nel mercato.

# I conflitti di interesse - codice di comportamento

## ► Art. 7 Obbligo di astensione

- 1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. **Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.**

- ▶ Notare analogia con 51 c.p.c., codice dei contratti, tuel per gli amministratori e art. 6 bis legge 241 del 1990

## Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali - codice di comportamento

- ▶ 1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

- ▶ Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 (moduli e formulari) del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

- ▶ Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 (moduli e formulari) del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

- ▶ Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

**Cons. Stato Sez. V, 11/07/2017, n. 3415 Società C.D.A. - società cooperativa e altri c. Società U.A. S.p.A. e altri**

- ▶ La fattispecie descritta dall'art. 42, c. 2 del D.Lgs. n. 50/2016, sul conflitto di interesse del personale delle stazioni appaltanti, ha portata generale, come emerge dall'uso della locuzione "in particolare", riferita alla casistica di cui al richiamato art. 7 del D.P.R. n. 62/2013, avente dunque mero carattere esemplificativo. Considerate anche le finalità generali di presidio della trasparenza e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, l'espressione "personale" di cui alla norma in questione va riferita non solo ai dipendenti in senso stretto (ossia, i lavoratori subordinati) dei soggetti giuridici ivi richiamati, ma anche a quanti, in base ad un valido titolo giuridico (legislativo o contrattuale), siano in grado di validamente impegnare, nei confronti dei terzi, i propri danti causa o comunque rivestano, **di fatto o di diritto**, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. Pertanto, nel caso di specie, è legittima l'esclusione di una società assicurativa da una gara per l'affidamento di servizi assicurativi, disposta ex art. 42, c. 2, D.Lgs. n. 50/2016, per i particolari rapporti (societari e personali) tra la compagnia di assicurazione, il suo agente generale territorialmente competente per l'esecuzione del servizio oggetto della gara (in caso di aggiudicazione) ed una terza società - di fatto posseduta da quest'ultimo - a suo tempo incaricata di redigere i capitolati di gara. Invero, se la norma sul conflitto di interessi si applica sicuramente ai dipendenti "operativi", a maggior ragione andrà applicata anche agli organi ed uffici direttivi e di vertice (nonché ai dirigenti e amministratori pubblici), come si evince proprio dal richiamo all'art 7 del D.P.R. n. 62 del 2013, per indicare le ampie categorie di soggetti cui fare riferimento.