

NAVICELLI DI PISA SRL

ORGANISMO DI VIGILANZA

RELAZIONE PRIMO SEMESTRE

Come emerso dalla riunione tenutasi presso la sede della Società, in data 29.06.2020, nel primo semestre dell'anno, l'O.d.V. ha concentrato la propria attività sulla verifica della regolarità delle procedure ad evidenza pubblica.

In particolare, l'attività di controllo è stata esplicitata sull'assegnazione di un intervento di particolare rilevanza, come di seguito specificato:

1. **LAVORI DI DRAGAGGIO DI ALCUNI TRATTI DEL CANALE DEI NAVICELLI:** a seguito della ricezione delle domande di partecipazione pervenute, il seggio di gara, composto dall'Ing. Salvatore Pisano (Presidente), Dott. Nicola D'Andreata (componente), Ing. Gaetano Petrizzo (componente) si è riunito in data 22.06.2020. Sono state esaminate le proposte inoltrate da due operatori economici e, all'esito della verifica, è stata decretata l'assegnazione dei lavori alla società "SEVEN STARS MARINA 6 SHIPYARDS SRL", con sede in Via Aurelia Sud, Traversa A, 13/15 56021 Pisa, P.I.: 02060250509, la quale ha formulato un'offerta economica pari ad € 31.000,00 (Iva esclusa), con ribasso offerto nella misura del 7,46268%, oltre oneri di sicurezza. L'aggiudicataria ha prodotto tutta la documentazione richiesta a norma del disciplinare di gara. L'Amministratore ha, dunque, deliberato l'aggiudicazione della gara alla ditta, come

sopra, indicata. L'OdV non ha rilevato anomalie ed ha confermato il pieno rispetto della normativa di settore.

VARIE ED EVENTUALI:

L'OdV ha evidenziato ed evidenzia, come nelle precedenti occasioni di incontro e riunione, la necessità di monitoraggio del sito della società affinché vengano rispettate le linee guida tracciate, nell'ottica della massima trasparenza dall'ANAC.

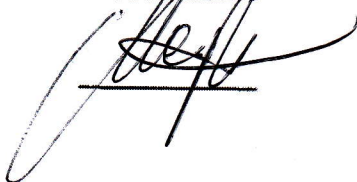
Nel contempo, in sede di riunione, il Presidente ha dato conto all'Amministratore Unico del contenuto della delibera nr. 254 del 04.03.2020 mediante la quale l'ANAC ha approvato, in via provvisoria, il Regolamento in materia di responsabilità disciplinare *"infrazioni disciplinari e sanzioni applicabili"*, nel testo sottoscritto con la pre-intesa del 09.12.2019, come successivamente modificato ed integrato nell'adunanza del Consiglio del 22.01.2020.

Vista l'importanza della materia trattata e la delicatezza degli argomenti inseriti nel predetto regolamento, il Presidente dell'OdV ne dispone l'allegazione al presente verbale, di cui diviene parte integrante.

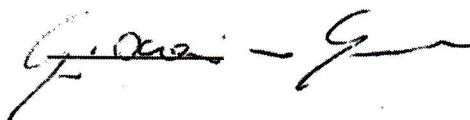
All.: c.s.

Pisa, 29.06.2020

Il Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Rossi', written over a horizontal line.

Il Segretario

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rossi', written over a horizontal line.



Delibera n. 1200 del 18 dicembre 2019

concernente l'adozione del *“Regolamento in materia di responsabilità disciplinare dell’Autorità nazionale anticorruzione”*.

Il Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione

nell'adunanza del 18 dicembre 2019

visto il Regolamento sull'ordinamento giuridico ed economico del personale dell'ANAC approvato dal Consiglio nell'adunanza del 9 gennaio 2019, ai sensi dell'art. 52 quater del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 ed entrato in vigore il 1 gennaio 2019, ad eccezione delle disposizioni sospese ai sensi dell'articolo 65 e ss.mm.ii.;

visti, in quanto applicabili:

- il decreto legislativo, 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'art. 55, così come sostituito dall'art. 68, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "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”;
- il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante "Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare", come integrato dal decreto legislativo 20 luglio 2017, n. 118;
- il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concernente “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, comma 1, lettera a), e comma 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il decreto legislativo 20 luglio 2017, n. 118, concernente “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare;

vista la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.ii. e, in particolare, l'art.1, comma 44;

vista la legge 30 novembre 2017, n. 179 concernente “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;



Autorità Nazionale Anticorruzione *Il Presidente*

visto l'art. 2, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a tenore del quale: "le norme contenute nel richiamato codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti";

visto il codice di comportamento del personale in servizio presso l'Autorità nazionale anticorruzione;

visti gli articoli 10, comma 1, lett. k) e l'art. 11, comma 1, lett. c) del Protocollo per la disciplina delle relazioni sindacali dell'Autorità nazionale anticorruzione dell'8 giugno 2018;

considerata la necessità di procedere all'emanazione del presente regolamento, nelle more dell'adeguamento del codice di comportamento del personale dell'Autorità al nuovo ordinamento;

EMANA

il seguente Regolamento:

Articolo 1

(Definizioni)

Ai fini del presente Regolamento, si intende per:

- a) «Autorità», l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- b) «Consiglio», il Consiglio dell'Autorità;
- c) «Segretario generale», il Segretario generale dell'Autorità;
- d) «Dirigente», il dirigente o responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente;
- e) «RPCT»: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) «OPD», l'Organo collegiale per i procedimenti disciplinari dell'ANAC;
- g) «Dipendente», il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, che a qualunque titolo presta servizio alle dipendenze dell'Autorità, anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo;

Articolo 2

(Ambito di applicazione)

1. Il presente Regolamento disciplina il procedimento e le sanzioni disciplinari applicabili al personale in servizio presso l'Autorità in conformità a quanto previsto dalla legge, dal Regolamento sull'ordinamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità e dai principi di comportamento previsti dall'art. 2, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di comportamento del personale in servizio presso l'Autorità.

Articolo 3

(Organo per i procedimenti disciplinari)

1. L'Organo per i procedimenti disciplinari è composto dal Segretario generale che svolge le funzioni



Autorità Nazionale Anticorruzione

Il Presidente

di Presidente, da un dirigente di ruolo dell'Autorità e da un componente esterno scelto fra persone di comprovata specializzazione in materie giuridiche scelto preferibilmente fra professori universitari, magistrati, avvocati dello Stato e dirigenti pubblici già collocati in pensione e che abbiano maturato esperienza nella disciplina del pubblico impiego.

2. Il Consiglio nomina i componenti dell'Organo e, contemporaneamente, designa, per gli eventuali casi di assenza o impedimento, i componenti supplenti, interni e esterni, nonché il segretario verbalizzante individuato tra i funzionari dell'Autorità. Il componente esterno supplente deve possedere le caratteristiche professionali e di competenza previste per il componente esterno titolare di cui al comma precedente. Al componente esterno titolare e al suo supplente è riconosciuto un rimborso delle spese sostenute e documentante.

3. In caso di assenza o impedimento del Segretario Generale, lo stesso è sostituito dal componente esterno supplente. In tali ipotesi, le funzioni di Presidente sono assunte dal componente esterno titolare.

4. I componenti dell'Organo, ad eccezione del Segretario generale, e il funzionario verbalizzante durano in carica due anni e sono rinnovabili una sola volta.

5. L'Organo si riunisce su convocazione del Presidente. La segreteria e lo staff del Segretario generale operano a supporto dell'Organo.

Articolo 4

(Obbligo di astensione e ricusazione)

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione dei componenti dell'Organo sono previste dagli artt. 51 e ss. del codice di procedura civile, dall'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 ss.mm.ii. e dall'art. 6, comma 3 e dall'art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Autorità.

2. La sussistenza delle ipotesi di astensione o ricusazione è valutata dall'Organo nei casi dubbi, ovvero, nei casi in cui riguardi il Presidente dello stesso sono valutate dal Consiglio.

3. Il componente astenuto o ricusato è sostituito dal rispettivo componente supplente. Dell'avvenuta sostituzione a qualsiasi titolo è data comunicazione al dipendente oggetto di procedimento disciplinare.

Articolo 5

(Sanzioni disciplinari)

1. La violazione dei doveri previsti dalla legge, dal Regolamento sull'ordinamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità, dal Codice di comportamento del personale in servizio presso l'Autorità e dai principi richiamati dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici determina l'irrogazione delle sanzioni disciplinari di seguito elencate:

- a) rimprovero verbale;
- b) censura;
- c) multa in misura non superiore ad un quinto della retribuzione mensile, da un minimo di un mese fino ad un massimo di sei mesi;



Autorità Nazionale Anticorruzione

Il Presidente

- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione mensile da un minimo di dieci giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione mensile da più di sei mesi fino ad un massimo di un anno;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso;
2. Non costituisce sanzione disciplinare l'ipotesi di destituzione prevista dall'art. 14 del presente Regolamento.
3. Ai fini dell'irrogazione di una delle sanzioni disciplinari indicate al comma 1 del presente articolo e della valutazione della gravità del comportamento tenuto dal dipendente trovano applicazione i seguenti criteri:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
 - b) rilevanza dell'inosservanza dei doveri e delle disposizioni violate;
 - c) responsabilità connesse alla posizione occupata dal dipendente ovvero all'incarico ricoperto;
 - d) gravità della lesione del prestigio dell'Autorità;
 - e) entità del danno o del pericolo o del disservizio;
 - f) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente, o al concorso nella violazione di più persone in accordo tra loro;
 - g) occasionalità o reiterazione della violazione rilevante ai fini dell'eventuale recidiva, qualora si rientri nell'ipotesi di cui all'art. 18, comma 2.
4. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione o omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate a un unico procedimento disciplinare è applicata la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
5. La correlazione tra le infrazioni ai doveri di cui al precedente comma 3 del presente Regolamento e le suindicate sanzioni è riportata nell'allegato "infrazioni disciplinari e sanzioni applicabili".
6. I richiami all'osservanza di norme di legge o di disposizioni regolamentari e di servizio, non hanno natura sanzionatoria.

Articolo 6

(Acquisizione e forma delle notizie aventi rilevanza disciplinare)

1. L'Organo di cui all'art.3, d'ufficio o previa ricezione della notizia dell'infrazione disciplinare, che di norma è trasmessa dal dirigente o dal responsabile della struttura, avvia il procedimento disciplinare.
2. Per "notizia dell'infrazione disciplinare" si intende una notizia debitamente sottoscritta e acquisita mediante protocollo informatico, certa in tutti gli elementi costitutivi dell'illecito disciplinare e dotata del carattere di specificità tale da consentire all'autorità disciplinare competente (dirigente ovvero OPD) l'avvio del procedimento disciplinare.
3. Ai fini della decorrenza del termine entro il quale deve essere effettuata la contestazione disciplinare, assume rilievo la data di acquisizione della notizia dell'infrazione disciplinare, secondo la definizione contenuta nel comma 2, da parte dell'autorità disciplinare competente (dirigente ovvero OPD) nella sua veste istituzionale.



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Presidente

4. Possono essere prese in considerazione, in via eccezionale, anche le segnalazioni anonime a condizione che abbiano i caratteri della notizia indicati nel comma 2.
5. Al dipendente dell'Autorità che segnala un fatto avente rilevanza disciplinare possono essere applicate le tutele previste dall'art.54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ss.mm.ii., ove la segnalazione sia pervenuta con le modalità previste dal comunicato dell'8 febbraio 2018, pubblicato sul sito istituzionale.

Articolo 7

(Rimprovero verbale)

1. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Nel caso in cui l'interessato dal comportamento sia un dirigente la competenza è attratta al Segretario Generale.
2. Il dirigente ovvero il Segretario Generale, nel termine di dieci giorni dall'acquisizione della notizia dell'infrazione, come definita dall'art. 6, comunica al dipendente l'avvio del procedimento disciplinare con contestazione dell'addebito. L'interessato è convocato con preavviso di almeno cinque giorni, per lo svolgimento del contraddittorio a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave e oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
3. Il procedimento si conclude disponendo il non luogo a procedere in relazione alla fattispecie esaminata ovvero l'irrogazione della sanzione entro venti giorni dalla contestazione dell'addebito trasmettendo il relativo provvedimento all'Ufficio competente per l'inserimento nel fascicolo personale.

Articolo 8

(Sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale)

1. L'Organo di cui all'articolo 3 è competente ad avviare, istruire e concludere i procedimenti disciplinari per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale.
2. La sanzione disciplinare della censura consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata.
3. L'Organo dei procedimenti disciplinari, nel termine di quindici giorni dall'acquisizione della notizia dell'infrazione, comunica al dipendente l'avvio del procedimento disciplinare con contestazione dell'addebito. L'interessato è convocato con preavviso di almeno quindici giorni, per lo svolgimento del contraddittorio a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave e oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può

richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

4. L'Organo conclude il procedimento disponendo il non luogo a procedere in relazione alla



Autorità Nazionale Anticorruzione

Il Presidente

fattispecie esaminata ovvero l'irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito trasmettendo il relativo provvedimento all'Ufficio competente per l'inserimento nel fascicolo personale.

5. Per le infrazioni per le quali è prevista una sanzione disciplinare superiore alla censura, l'Organo nel termine di trenta giorni decorrenti dall'acquisizione della notizia dell'infrazione comunica al dipendente l'avvio del procedimento disciplinare con contestazione 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. In caso di grave e oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Il procedimento, il cui esito è trasmesso all'Ufficio competente per l'inserimento nel fascicolo personale, deve concludersi entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

6. Se alla luce della condotta accertata e delle circostanze di fatto, l'entità della sanzione da irrogare in concreto risulti inferiore alla sanzione della censura l'Organo procede comunque a definire il procedimento disciplinare avviato, applicando la sanzione meno grave prevista per la condotta accertata nel rispetto del termine per la conclusione del procedimento pendente.

7. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare sono periodicamente comunicati dall'Organo al Consiglio e al RPCT.

8. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risultino irrimediabilmente compromessi il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9. Nelle ipotesi di sospensione cautelare di cui agli articoli 11 e 12, l'Organo procede all'avvio del procedimento disciplinare, acquisita la notizia dei comportamenti che hanno dato origine all'adozione del provvedimento cautelare.

Articolo 9

(Provvedimento disciplinare concordato)

1. L'Organo per i procedimenti disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali si procede alla 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 quelle previste dal presente regolamento e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Organo o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 8. Dalla data della proposta sono



Autorità Nazionale Anticorruzione *Il Presidente*

sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 8. La proposta dell'Organo o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 19.

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.19. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 8. 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 dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente: la sanzione concordata dalle parti può essere oggetto solo di revisione del giudizio disciplinare.

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'articolo 8.

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.

Articolo 10

(Trasferimento, dimissioni e cessazione dal servizio del dipendente)

1. In caso di trasferimento, a titolo provvisorio o definitivo, del dipendente in altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare relativo ad un illecito disciplinare commesso all'interno dell'amministrazione di provenienza è avviato o concluso dall'amministrazione di destinazione, presso la quale viene applicata la relativa sanzione. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza del procedimento disciplinare, l'organo per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

2. In caso di dimissioni o cessazione del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla



Autorità Nazionale Anticorruzione *Il Presidente*

cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 11

(Sospensione cautelare obbligatoria dal servizio)

1. La sospensione precauzionale obbligatoria è sempre applicata nei confronti del dipendente sottoposto ad arresto, fermo, custodia cautelare, arresti domiciliari, misure di prevenzione o ad altre misure cautelari coercitive o interdittive limitative della libertà personale, la cui applicazione renda impossibile la prestazione del servizio.
2. 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, della Legge 27 marzo 2001, n 97, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012.
4. Il Consiglio provvede tempestivamente, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato, alla sospensione cautelare dal servizio e dalla retribuzione. Essa ha durata pari a quella di attuazione del provvedimento adottato dall'Autorità giudiziaria e viene meno con la revoca; tuttavia il Consiglio sentito l'Organo ha facoltà di applicare la sospensione facoltativa se la revoca non è disposta per carenza di gravi indizi di colpevolezza.
5. La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato, l'immediata sospensione cautelare del dipendente dal servizio e dalla retribuzione.
6. La sospensione obbligatoria, di cui al comma 4, è disposta dall'Autorità sentito l'Organo collegiale per i procedimenti disciplinari, con provvedimento motivato, tempestivamente e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui abbia acquisito la notizia dell'infrazione.
7. Nelle ipotesi di sospensione obbligatoria cui al comma 4, il Consiglio sentito l'Organo dei procedimenti disciplinari entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, provvede ad informare la competente procura della Repubblica e la competente procura regionale della Corte dei conti.
8. La violazione dei termini del procedimento di cui al presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare, né l'inefficacia della sospensione cautelare.

Articolo 12

(Sospensione cautelare facoltativa dal servizio)

1. Il Consiglio sentito l'Organo collegiale per i procedimenti disciplinari può senza ritardo, per gravi motivi, sospendere a titolo cautelativo dal servizio il dipendente qualora nei suoi confronti sia stata esercitata l'azione penale, ai sensi delle norme del codice di procedura penale, per uno dei comportamenti per i quali è prevista la sanzione del licenziamento, ovvero in presenza di fattispecie che abbiano determinato/ovvero possano determinare un grave danno per il prestigio o per l'immagine dell'Autorità.
2. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici



Autorità Nazionale Anticorruzione

Il Presidente

giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione l'interessato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

3. Il Consiglio sentito l'Organo dei procedimenti disciplinari conclude il procedimento di cui al presente articolo entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

4. Ferma restando la facoltà dell'Autorità di revocare retroattivamente il provvedimento di sospensione cautelare per il venir meno dei motivi che lo hanno determinato, la sospensione facoltativa cessa di diritto quando:

- a) sia decorso il termine di cinque anni decorrenti dall'adozione del relativo provvedimento;
- b) sia intervenuta sentenza definitiva di assoluzione passata in giudicato con le seguenti formule: "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha commesso".

Articolo 13

(Computo del periodo di sospensione cautelare in relazione all'esito del procedimento disciplinare)

1. Se a conclusione del procedimento disciplinare è inflitta al dipendente la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, il periodo di sospensione cautelare è computato nella sanzione.

2. Se la sospensione dal servizio e dalla retribuzione è inflitta per durata inferiore alla sospensione cautelare già subita, o se è inflitta una sanzione minore ovvero non è stata irrogata alcuna sanzione, gli effetti della sospensione cautelare cessano. Il dipendente ha diritto al trattamento economico, esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione dal servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni e dedotte le somme erogate a titolo di assegno alimentare non corrisposto per il tempo eccedente la durata della sanzione inflitta o per effetto della sospensione.

3. Nei casi in cui il procedimento disciplinare si concluda con l'irrogazione della sanzione del licenziamento la sua decorrenza retroagisce a far data dal provvedimento di sospensione cautelare se inflitta.

Articolo 14

(Destituzione di diritto)

1. La destituzione di diritto è sempre applicata nei confronti del dipendente nei casi di condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il Consiglio, prendendo atto del provvedimento giurisdizionale di cui al comma precedente, procede tempestivamente, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato, alla destituzione dello stesso.

Articolo 15

(Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

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



Autoritatea Națională Anticorupție

Le Président

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

2. L'Organo per i procedimenti disciplinari può disporre la sospensione del procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione superiore a dieci giorni, nei casi in cui l'accertamento di fatti e i comportamenti, da compiersi in sede di procedimento penale, precluda ogni accertamento autonomo dei medesimi in sede disciplinare, ovvero quando in ragione della particolare complessità dell'accertamento del fatto, l'Organo non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

3. Nel caso in cui si proceda per una pluralità di fatti, il procedimento disciplinare non può essere sospeso per tutti gli addebiti contestati, ma solo, ove ne sussistano i presupposti, con riferimento all'addebito correlato (nel senso dell'identità del fatto contestato) al procedimento penale.

4. La sospensione del procedimento disciplinare fino all'esito del procedimento penale è disposta dall'Organo previa adeguata e documentata motivazione, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

5. L'Organo riferisce tempestivamente al Consiglio e al RPCT in ordine ai procedimenti disciplinari sospesi in pendenza di un procedimento penale.

6. Il procedimento disciplinare sospeso in pendenza del procedimento penale può essere ripreso qualora l'Autorità, anche in seguito all'attività di monitoraggio dei procedimenti penali pendenti, acquisisca elementi nuovi e sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. In tali casi il procedimento disciplinare è riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla piena conoscenza della sentenza da parte dell'Autorità ovvero dalla data di piena conoscenza di elementi nuovi e sufficienti. Tale termine è da ritenersi perentorio solo nel caso in cui la riapertura consegua alla piena conoscenza dell'irrevocabilità della sentenza penale.

7. La sentenza di assoluzione che riconosca che il fatto non sussiste o l'imputato non lo abbia commesso impedisce l'avvio o la prosecuzione del procedimento disciplinare per i medesimi fatti.

8. L'esercizio dell'azione disciplinare non è precluso nei casi in cui siano intervenute, nei confronti del dipendente, sentenze assolutorie perché il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero in presenza di sentenze dichiarative dell'estinzione del reato.

9. 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 non lo ha commesso, l'Organo 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, entro sessanta giorni dall'istanza, per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

10. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude senza l'irrogazione di alcuna sanzione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Organo per i procedimenti disciplinari deve riaprire entro sessanta giorni dalla piena conoscenza della sentenza, il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

11. Se a seguito di giudizio penale di revisione il dipendente già condannato sia assolto, ai sensi



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Presidente

dell'articolo 637 c.p.p., la sospensione inflitta o il licenziamento disposto sono nulli e si applicano le previsioni del comma 1.

Articolo 16

(Effetti del provvedimento penale di assoluzione sulla sospensione cautelare. Reintegrazione del dipendente prosciolto)

1. Quando nei confronti del dipendente sospeso cautelaramente dal servizio e dalla retribuzione sia intervenuta sentenza passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso la sospensione è rimossa e il dipendente ha diritto al trattamento economico non percepito, esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni e dedotte le somme corrisposte a titolo di assegno alimentare.

Articolo 17

(Revisione del giudizio)

1. Su istanza motivata del dipendente già destinatario di un provvedimento disciplinare, il Segretario Generale promuove la revisione del giudizio presso l'Organo competente mediante un nuovo procedimento.

2. Il procedimento di revisione è attivato nei casi in cui, dopo la decisione:

- a) si scoprano nuovi elementi di prova;
- b) una sentenza della magistratura accerti fatti rispetto ai quali risultino incompatibili quelli posti a fondamento del provvedimento disciplinare;
- c) si accerti che l'avvio del giudizio di responsabilità sia stato determinato da falsità.

Nel caso in cui, a seguito del giudizio di revisione, il precedente provvedimento disciplinare risulti infondato, saranno adottate misure riparatorie a beneficio del dipendente indebitamente sanzionato e sarà disposta l'eliminazione dal fascicolo personale di ogni riferimento al procedimento disciplinare infondato.

Articolo 18

(Recidiva)

1. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni decorsi due anni dalla data di irrogazione della sanzione.

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

3. L'Organo collegiale per i procedimenti disciplinari dell'ANAC è competente ad avviare, istruire e concludere i procedimenti disciplinari nelle ipotesi di recidiva.

Articolo 19

(Comunicazioni al dipendente e accesso agli atti)

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite PEC, nel caso in cui lo stesso disponga di idonea casella di posta certificata, tramite consegna a mano della comunicazione protocollata in forma riservata con sottoscrizione di apposita ricevuta ed in busta chiusa nel rispetto della normativa in materia di privacy, ovvero tramite raccomandata con ricevuta di



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Presidente

ritorno.

2. Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare o a chi lo rappresenta, è sempre consentito l'accesso agli atti istruttori del procedimento a suo carico, con le modalità e nei limiti previsti dal Regolamento dell'ANAC recante la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990.

Articolo 20

(Norme finali in tema di responsabilità disciplinare)

1. In caso di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ai fini del calcolo della retribuzione ciascun mese e ciascun anno di sospensione si intendono convenzionalmente pari rispettivamente a 30 e 365 giorni.
2. Al dipendente sospeso a qualsiasi titolo dal servizio e dalla retribuzione è concesso un assegno alimentare in misura non inferiore a un terzo e non superiore alla metà del trattamento economico, esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni. Per il personale deceduto l'assegno alimentare viene attribuito per l'intero mese in cui è avvenuto il decesso.
3. Il periodo di sospensione dal servizio anche a titolo obbligatorio e facoltativo è dedotto dal computo delle anzianità ad ogni effetto.
4. Al dipendente sospeso cautelaramente dal servizio sono sospese, per tutta la durata della sospensione, le valutazioni ai fini di qualsiasi promozione, nonché gli avanzamenti stipendiali previsti e qualsiasi altra forma di trattamento accessorio.
5. Le somme non corrisposte al dipendente destinatario della multa, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nonché della sospensione cautelare obbligatoria e facoltativa, sono devolute al fondo istituito al fine dell'erogazione del premio di risultato, dedotto l'assegno alimentare.
6. Il dipendente al quale è stata inflitta la sanzione dalla sospensione dal servizio e della privazione della retribuzione non può essere preso in esame per il conferimento di incarichi di responsabilità, se non siano trascorsi due anni dalla data di irrogazione della sanzione. Con riferimento all'anno in cui è stata irrogata la sospensione il dipendente non potrà beneficiare del premio di risultato e, se già attribuito, verrà revocato con effetto retroattivo.
7. La sospensione di cui all'art. 5, comma 1, lett. e), oltre alle conseguenze previste dal comma precedente può comportare l'assegnazione a altra unità operativa.

Articolo 21

(Disciplina transitoria)

1. Il presente Regolamento si applica ai procedimenti disciplinari per i quali non sia ancora stata effettuata la contestazione dell'addebito alla data della sua entrata in vigore.



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Presidente

Articolo 22

(Entrata in vigore e abrogazioni)

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore il 1 gennaio 2020.
2. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento è abrogato il "Regolamento approvato dal Consiglio nell'adunanza del 26 ottobre 2016.

firmato
Presidente f.f.
Francesco Merloni

Depositata presso la Segreteria del Consiglio in data 20 dicembre 2019

Il Segretario
Dott.ssa Maria Esposito