Scheda di dettaglio

Dr. Alessandro Pireddu

Data pubblicazione:	13/01/2023
Nominativo:	Dr. Alessandro Pireddu
Oggetto:	Segretario comunale dal 30.12.2022 giusto decreto sindacale n. 15 del 20.12.2022
Compenso:	0,00
Compensi: specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato, ed ammontare erogato	sdgs
Estremi dell'atto di conferimento dell'incarico:	Conferimento incarico Prefettura-U.T.G. Cagliari-Albo dei segretari comunali e provinciali Sezione regionale Sardegna: prot. 104.018 del 14.12.2022
Dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali, e relativi compensi:	GER
Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici:	GRG
Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti:	DFGH
Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica:	ggedg

Curriculum Vitae Europass

Informazioni personali

Cognome(i) / Nome(i)	**Pireddu Alessandro**
Indirizzo(i)	Via Dei Mille n. 5, 09040 Senorbì (Italia)
Telefono(i)	0709808464 Cellulare | 3408886616
E-mail	alex.prd@tiscali.it
Cittadinanza	Italiana
Data di nascita	05/11/1977
Sesso	Maschile

Esperienza professionale

Date	30/12/2022
Qualifica	Segretario Comunale
Amministrazione	Ministero dell'Interno
Incarico Attuale	Segretario Titolare nella convenzione tra i Comuni di Nurri (capofila), Silius e Villanovafranca

Date	20/09/2018 → 28/12/2022
Lavoro o posizione ricoperti	Funzionario/ Istruttore Direttivo Amministrativo
Principali attività e responsabilità	Città Metropolitana di Cagliari
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Cadello 9/b, 09100 Cagliari (Italia)
Settore di Competenza	Settore Edilizia – Centrale Unica di Committenza

Date	01/11/2008 → 20/09/2018
Lavoro o posizione ricoperti	Comandante Corpo di Polizia Locale
Principali attività e responsabilità	Responsabile del Corpo di Polizia Locale
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Via Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione

Date	13/01/2012 →17/07/2017
Lavoro o posizione ricoperti	Responsabile Area Amministrativa e S.U.A.P.
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione

Date	28/04/2011 - 11/09/2011 13/01/2015 →17/07/2017
Lavoro o posizione ricoperti	Vice Segretario
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Via Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione

Date	16/01/2012 - 13/01/2015
Lavoro o posizione ricoperti	Segretario
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Via Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione

Date	17/09/2014 - 17/07/2017

Lavoro o posizione ricoperti	Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Via Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione
Date	31/10/2012 - 17/07/2017
Lavoro o posizione ricoperti	Istruttore Direttivo Amministrativo
Principali attività e responsabilità	Presidente di delegazione trattante di parte pubblica
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Unione dei Comuni della Trexenta Via Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione
Date	2010/2012/2017
Lavoro o posizione ricoperti	Commissario Concorso Pubblico per vari profili cat. "C" EE. LL.
Principali attività e responsabilità	Commissione Giudicatrice
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Comune di Suelli, Comune di Ussaramanna, Comune di Villamassargia
Tipo di attività o settore	Pubblica Amministrazione

Istruzione e formazione

Date	14/0/2022
Titolo della qualifica rilasciata	Abilitazione all'iscrizone all'Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali posizione n. 46
Date	26/10/2005
Titolo della qualifica rilasciata	Diploma di laurea in Giurisprudenza
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Materie Giuridiche
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Università degli Studi di Cagliari (Facoltà di Giurisprudenza) Viale Fra Ignazio, 09100 Cagliari (Italia)
Date	29/07/2013
Titolo della qualifica rilasciata	Iscrizione all'albo professionale della Abogacia Espanola al nr 2844
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Abilitazione allo svolgimento della professione
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Consell Dels Il Lustres Col-Legis D'Avocats De Catalunya Il Lustre Col-Legis D'Avocats De Sant Feliu De Llobgregat
Date	Giugno – Dicembre 2017
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Formazione
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Corso di formazione integrata per Comandanti, Responsabili di Servizi e addetti al Coordinamento e Controllo di Polizia Locale;
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	R.T.I. Lattanzio Learning e Iefca
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Regione Autonoma della Sardegna Assessorato agli Enti locali, finanze ed Urbanistica, Viale Trieste n. 186, 09100 Cagliari (Italia)
Date	Novembre 2012 – Dicembre 2013
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Formazione

Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Corso di formazione integrata per gli Operatori degli Enti Locali;
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Regione Autonoma della Sardegna
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Regione Autonoma della Sardegna Assessorato agli Enti locali, finanze ed Urbanistica, Viale Trieste n. 186, 09100 Cagliari (Italia)

Date	28/11/2008 - 28/11/2008
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Partecipazione
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Decreto Legislativo 3 Aprile 2006, n. 152, recante "Norme in materia ambientale".
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Unione dei Comuni della Trexenta (Ente Locale) Campiooi 16, 09040 Senorbì (Italia)

Date	11/11/2008 - 11/11/2008
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Partecipazione
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	I nuovi adempimenti introdotti dal D. Lgs. n. 196/2003 in capo all'Ente Locale.
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	SIPAL Via S. Satta 55, 09128 Cagliari (Italia)

Date	1996 - 1997
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Qualifica Professionale con superamento di esame finale
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Materie economiche e giuridiche “Tecnico Tributario e Fiscale”
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Regione Autonoma della Sardegna

Date	04/10/2010 - 04/10/2010
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Partecipazione
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Il falso documentale: Analisi e strategie operative
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	ANVU (Associazione di categoria)

Date	28/09/2011 - 28/09/2011
Titolo della qualifica rilasciata	Attestato di Partecipazione
Principali tematiche/competenze professionali acquisite	Lavori, forniture e servizi: Gli appalti sottosoglia e le spese in economia alla luce del Codice del Contratti Pubblici, del Regolamento di Attuazione e del cd. Decreto Sviluppo (L. n. 106/2011)
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Maggioli Formazione e Consulenza Via del Carpino 8, 47822 Santarcangelo di Romagna (Italia)

Date	04/2012 – 06/2013
Titolo della qualifica rilasciata	Componente esterno Nucleo di Valutazione
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Comune di Gesico (Ente Locale) Via Vittorio Emanuele III 5, 09040 Gesico (Italia)

Capacità e competenze personali

Madrelingua(e) **Italiano**

Altra(e) lingua(e)

Autovalutazione	Comprensione				Parlato				Scritto	
Livello europeo (*)	Ascolto		Lettura		Interazione orale		Produzione orale			
Inglese	A2	Utente base	A2	Utente base	A2	Utente base	B1	Utente autonomo	A2	Utente base

Francese	A2	Utente base	A2	Utente base	A2	Utente base	A2	Utente base	A2	Utente base

(*) Quadro comune europeo di riferimento per le lingue

Patente | A1, A, B, B1, patente nautica entro le 12 miglia.

Dichiarazione sostitutiva di certificazioni/dell'atto di notorietà
(Artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il sottoscritto Alessandro Pireddu

Nato a Cagliari (Prov. CA) il 05/11/1977

residente in Senorbì (SU) Via Dei Mille n. 5 ed ivi domiciliato

Telefono +39 3408886616

a conoscenza di quanto prescritto dall'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, sulla responsabilità penale cui può andare incontro in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, nonché di quanto prescritto dall'art. 75 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, sulla decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di dichiarazioni non veritiere, ai sensi e per gli effetti del citato D.P.R. n. 445/2000 e sotto la propria personale responsabilità:

D I C H I A R A

che tutte le informazioni contenute nel proprio curriculum vitae sono veritiere.

Letto, confermato e sottoscritto

Senorbì, 16 Gennaio 2023

Il Dichiarante

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno **17 dicembre 2020**, alle ore **12,30**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) nella

persona del Presidente il **Cons. Antonio Naddeo** FIRMATO

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area delle Funzioni Locali:

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
FP CGIL	FIRMATO	**CGIL**	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO	**CISL**	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO	**UIL**	FIRMATO
FEDIR SANITA'	FIRMATO	**COSMED**	FIRMATO
DIREL	FIRMATO	**CODIRP**	FIRMATO
DIRER	FIRMATO	**COSMED**	FIRMATO
UNSCP	FIRMATO		

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali (art.7, comma 3, CCNQ 13 luglio 2016) relativo al triennio 2016 – 2018.

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
C.F. 97104250580

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei Segretari.

Art. 32
Welfare integrativo

1. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. d) e di cui all'art. 66, comma 1, lett. d), possono essere definiti criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli artt. 57 e 91, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo.

Capo III
Responsabilità disciplinare

Art. 33
Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura dei dirigenti e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed in considerazione della particolare natura e della rilevanza delle funzioni e delle responsabilità dei segretari**,** al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle amministrazioni, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, nonché

il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele al dirigente e al segretario nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 165/2001.

2. Per i dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali 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 CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui alle vigenti disposizioni legislative, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Per i segretari costituisce principio generale la distinzione tra i criteri di valutazione dell'attività svolta, dei risultati e degli obiettivi conseguiti e quelli relativi alla responsabilità disciplinare. La procedura relativa alla responsabilità disciplinare è altresì distinta da quella per la revoca dell'incarico di segretario, ai sensi dell'art.100 del D.Lgs.n.267/2000 e dell'art. 103 del presente CCNL.

4. Per il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

5. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 34
Obblighi

1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e

contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

3. Il comportamento dei dirigenti, dei segretari e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il personale di cui all' art. 1 del presente CCNL deve, in particolare:

a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione o di 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. 465/1997 ;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura dell'amministrazione o di 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. 465/1997, ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, tutto il personale destinatario del presente codice è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'amministrazione, il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni 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. 465/1997, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

j) il segretario, inoltre, comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse; analogo obbligo sussiste anche nei confronti delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

5. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione o da 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. 465/1997, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

6. I dirigenti, i segretari e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sono tenuti 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, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo. Tutto il personale destinatario del presente capo è comunque tenuto ad osservare tali norme.

7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

Art. 35
Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, degli obblighi disciplinati nell'art. 34, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art 36;

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.

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

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali lo stesso sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 36
Codice disciplinare

1. Le amministrazioni ed il Ministero dell'Interno, per i segretari**,** sono tenuti al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale o con quello di segretario ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione o delle altre amministrazioni 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. 465/1997;

- 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, dal segretario, dal dirigente amministrativo, tecnico e professionale o al concorso di più persone nella violazione.

2. La recidiva nelle mancanze previste al comma 4, ai commi 5, 6 e 7, nonché al comma 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente, al segretario e al dirigente amministrativo, tecnico e professionale responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice dell'amministrazione o di 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. 465/1997, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione, al Ministero dell'Interno o alle altre amministrazioni 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. 465/1997, di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti nonché, per tutto il personale destinatario del presente codice, rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

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

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione e, per i segretari, nel bilancio del Ministero dell'Interno ed è destinato ad attività sociali a favore dei segretari.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7 del d. lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art. 55-septies, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o di 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. 465/1997**,** o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o delle amministrazioni 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. 465/1997, o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001;

e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;

f) per i segretari, ingiustificato ritardo fino a venti giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza; l'entità della sanzione è commisurata alla durata dell'assenza ed alla entità del danno causato all'amministrazione;

g) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

h) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi di cui all'art. 34 del presente CCNL, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

i) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

l) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

q) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

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

A) con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del d. lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;

b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater comma 3-quinquies del d. lgs. n. 165/2001;

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

B. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 38 , fatto salvo quanto previsto dall'art 39, comma 1;

c) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001;

d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 34, nonché,

quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione o del Ministero dell'Interno. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Art. 37
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del d. lgs. n. 165/2001, 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. 465/1997.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 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 e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno, non proceda direttamente ai sensi dell'art. 36, comma 9 e dell'art. 55-ter del d. lgs. n.165/2001.

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, secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non proceda direttamente ai sensi dell'art. 39, comma 2 e dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, qualora l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 39.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, 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. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, punto B, qualora l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001 nonché dell'art 39 del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

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, 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. 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 personale di cui

all'art. 1 del presente CCNL è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 36 comma 9, punto B, l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno ritenga che la permanenza in servizio del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL provochi un pregiudizio alla credibilità dell'amministrazione o di 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. 465/1997, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare alle stesse da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa o del Ministero dell'Interno. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 36.

7. Al personale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento , pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione, con esclusione, per i segretari, dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 39, 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 personale di cui all'art. 1 del presente CCNL precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione e con esclusione, per i segretari, dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato nonché, per i segretari, le indennità o i compensi connessi ad incarichi o a funzioni speciali o di carattere straordinario.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 39
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli articoli 55-ter e quater del d. lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare 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.

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 soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento; dalla data della sentenza di assoluzione, i segretari hanno diritto alla riammissione in servizio, eventualmente anche in soprannumero 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.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, i dirigenti ed i dirigenti amministrativi tecnici e professionali hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale

periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato, nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, i segretari hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.

6. A seguito della riammissione in servizio ed alla reiscrizione nell'Albo, fino alla nomina presso una nuova sede, ai segretari sono erogati tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento, per tutto il periodo di messa in disponibilità, di cui all'art.101, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000.

7. Ove, a seguito della riammissione in servizio, i segretari conseguano la nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella d'iscrizione, allo stesso competono tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento. Restano a carico del Ministero dell'Interno gli oneri relativi alla differenza tra la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente di nuova assegnazione.

8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 40
La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione o, per i segretari, quello del Ministero dell'Interno specificamente competente in materia, secondo il proprio ordinamento ed il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo

prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, o**,** per i segretari, quello del Ministero dell'Interno specificamente competente in materia, o il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente, del dirigente, del segretario o del dirigente amministrativo, tecnico o professionale per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o, per i segretari, dell'Ufficio del Ministero dell'Interno specificatamente competente in materia e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.

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 d. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari o, per i segretari, quello del Ministero dell'Interno specificamente competente in materia**,** convoca nei tre giorni successivi il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, o dalla competente autorità per i procedimenti disciplinari del Ministero dell'Interno e dal segretario**,** e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari o ,

per i segretari, dalla competente autorità per i procedimenti disciplinari del Ministero dell'Interno.

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 d. lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'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. 41
Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'amministrazione o i dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore dei dirigenti e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali 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 dei dirigenti o dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali 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 dei dirigenti dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali al momento del licenziamento.

4. I dirigenti ed i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali che accettino l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non possono successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente o dirigente professionale, tecnico ed amministrativo nel posto precedentemente coperto

da quello cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. I dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali che abbiano accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, possono avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, i dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali hanno diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina non trova applicazione per i segretari.

COMUNE DI NURRI

PROVINCIA SUD SARDEGNA

DECRETI SINDACALI

Numero 15 del 20-12-22

Oggetto: **NOMINA SEGRETARIO COMUNALE DR. ALESSANDRO PIREDDU**

Il Sindaco

Richiamato il proprio provvedimento n. 8738 di Protocollo del 07.12.2022 con il quale è stato individuato nella persona del dr. Pireddu Alessandro il segretario idoneo a svolgere le relative funzioni presso la segreteria convenzionata tra i Comuni di Nurri, Silius e Villanovafranca;

Visto il provvedimento di assegnazione della Prefettura U.T.G. di Cagliari – Albo dei Segretari Comunali e Provinciali - Sezione Regionale Sardegna n. 104.018/2022 (P) del 14.12.2022;

Richiamati:

- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.P.R. n. 465/97;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione Nazionale dell'ex Agenzia Autonoma dei Segretari comunali e provinciali n. 150/99 e successive modificazioni e integrazioni,

Nomina

il dr. Pireddu Alessandro nato a Cagliari il 05.11.1977, Segretario titolare della segreteria convenzionata tra i Comuni di Nurri,Silius e Villaovafranca, fissando nel giorno 30.12.2022 la data di assunzione in servizio.

Il presente provvedimento viene:

- notificato al dr. Alessandro Pireddu (nominato) per l'accettazione da parte del medesimo;
- trasmesso in copia alla Prefettura U.T.G. di Cagliari – Albo dei Segretari Comunali e Provinciali – Sezione Sardegna, unitamente alla dichiarazione di accettazione del segretario nominato ed alla quale sarà successivamente inviata l'attestazione di avvenuta assunzione in servizio del medesimo.

Il Sindaco

f.to ATZENI ANTONELLO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo comunale certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune Reg. n. 803 dal giorno 20-12-22 per rimanervi sino al 04-01-23

Nurri, li 20-12-22

L'Addetto alla Pubblicazione

f.to

È copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Nurri, li 20-12-22

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Anna Franca Atzori

DICHIARAZIONE IN MERITO ALLA INSUSSISTENZA/SUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILITA' AI SENSI DEL D.Lgs. 8 APRILE 2013, n. 39

(Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex art. 47 D.P.R. n. 445/2000)

Il sottoscritto **Alessandro Pireddu** nato il **05/11/1977** a **Cagliari** e residente in **Senorbì, via dei Mille n. 5** con CF **PRDLSN77S05B354E** in qualità di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza del Comune di Nurri, consapevole delle responsabilità civili, amministrative e penali, relative a dichiarazioni false o mendaci di cui all'art. 76 del D.p.r. n. 445/2000 e ss. mm. ii. sotto la propria responsabilità

DICHIARA

1. di non incorrere in alcuna delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso gli enti privati in controllo pubblico previste dagli artt. 3, 9, 12 e 13 del D. Lgs 39/2013;

2. di essere consapevole che il ricorrere di una delle situazioni di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/13 e ss. mm. ii. comporta la decadenza dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto e di impegnarsi a rimuoverle nel caso in cui sussistano, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 39/2013;

3. di aver preso cognizione del Codice Etico e di Comportamento e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023, comprensivo dell'aggiornamento relativo all'anno 2022 del Comune di Nurri pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente e di uniformarsi alle norme in essi contenute, in quanto compatibili;

4. di essere informato/a che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013 la presente dichiarazione, da rinnovare ogni anno, verrà pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Nurri.

Nurri, lì 10 Gennaio 2023

Firma

Ai sensi dell'art.38 del DPR 445/2000 e ss. mm. ii. la presente dichiarazione è sottoscritta dall'interessato unitamente alla fotocopia non autenticata di un documento di identità del dichiarante.

Informativa sul trattamento dati personali ai sensi del Regolamento EU 679/16 (GDPR):

I dati personali conferiti sono raccolti e trattati in adempimento degli obblighi di legge sopra indicati (base giuridica) ed esclusivamente per la valutazione delle incompatibilità e la dichiarazione di assenza di conflitti di interesse, per la quale la presente dichiarazione sostitutiva viene resa, nonché nei modi e nei limiti necessari per ottenere la predetta valutazione. Per maggiori informazioni sul trattamento consultare l'informativa privacy fornita al personale dipendente (pubblicata per esteso sull'intranet aziendale) e la privacy policy sul sito web istituzionale del Comune di Nurri (http://www.comune.nurri.ca.it/).

Firma

DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D. LGS. 33/2013

(dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex art. 47 D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i)

Il sottoscritto **Alessandro Pireddu**, nato a **Cagliari** (**CA**) il **05/11/1977** consapevole di quanto previsto dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000 e in merito alle conseguenze penali di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi sotto la propria responsabilità

DICHIARA

relativamente a quanto disposto dal D. Lgs. 33/2013 art. 14 comma 1, lettera d):

◯ di non avere titolarità di cariche presso enti pubblici o privati ovvero

⊖ di essere titolare delle seguenti cariche in enti pubblici o privati

CARICA	DENOMINAZIONE ENTE	DATA DI DECORRENZA	DATA DI CONCLUSIONE	COMPENSO LORDO
Sindaco	Comune di Senorbì	10/06/2018		19.044,00
Componente C. di Amministrazione	Unione dei Comuni della Trexenta	10/10/2018		Nessuno

Relativamente a quanto disposto dal D. Lgs. 33/2013 art. 14 comma 1, lettera e):

⊖ di non avere incarichi con oneri a carico della finanza pubblica ovvero

◯ di avere i seguenti incarichi con oneri a carico della finanza pubblica

SOGGETTO CONFERENTE	TIPOLOGIA INCARICO	DATA DI DECORRENZA	DATA DI CONCLUSIONE	COMPENSO LORDO

Il sottoscritto dichiara inoltre:

• di impegnarsi a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto della presente dichiarazione;

• di essere consapevole della facoltà per l'Ente di effettuare i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 71, del D.P.R. n. 445/2000;

• di essere stato informato che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 20, comma 3, del decreto legislativo n. 39/2013 e dall'art. 14 del decreto legislativo n. 33/2013, la presente dichiarazione verrà pubblicata sul sito istituzionale del Comune;

• di essere stato informato circa il trattamento dei propri dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 per le finalità cui la presente dichiarazione viene resa.

Luogo, data

Firma

IL SEGRETARIO COMUNALE: LE FUNZIONI.

Le funzioni del segretario Comunale sono descritte principalmente dall'art. 97 del D. Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico sugli Enti Locali - TUEL), nonché da altre fonti normative nazionali, dallo Statuto e dai regolamenti dell'Ente. Il Sindaco può inoltre attribuire al Segretario alcune funzioni e compiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legge.

Il segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando il sindaco o il presidente della provincia abbiano nominato il direttore generale (ipotesi limitata agli enti con popolazione maggiore di 100.000 abitanti).

Il segretario inoltre:

- partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione;
- esprime il parere di regolarità, in relazione alle sue competenze, su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio, nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi;
- può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia. In particolare, nei comuni privi di dirigenti possono essere demandate al segretario le funzioni dirigenziali, se non sono attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi (art. 109 del D.Lgs. 267/2000).

Inoltre, il Segretario comunale e provinciale è il Responsabile per la prevenzione della corruzione negli enti della cui segreteria è titolare (art. 1, comma 7 della L. 190/2012).

Tale attribuzione, unitamente alle funzioni "referenti" del Segretario (cioè alle funzioni consultive e di assistenza agli organi politici) fanno dire che esso è garante della legalità generale dell'azione amministrativa nell'ambito del Comune e della Provincia.