



# COMUNE DI LIZZANO

## Provincia di Taranto

### COPIA DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 204 del Reg.

Data: 22/12/2014

**OGGETTO: Codice disciplinare dei dipendenti –  
Provvedimenti**

L'anno **duemilaquattordici** addì ventidue del mese di dicembre, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme prescritte, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** nelle persone dei signori:

		<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
1) <b>MACRIPO' Dario</b>	SINDACO - Presidente	X	
2) <b>BOTTAZZO Gianfranco</b>	Vice-Sindaco		X
3) <b>BERDICCHIA Massimo</b>	Assessore	X	
4) <b>DE LAURO Angelo</b>	“	X	
5) <b>PALMISANO Maria Giovina</b>	“	X	
6) <b>TODARO Giuseppe D.</b>	“	X	

assiste il Segretario Generale D.ssa Maria Eugenia Mandurino con funzione di verbalizzante.

Il **Sindaco**, avv. Dario MACRIPO', assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria delibera giuntale n.8 del 31/1/2014 avente ad oggetto: ‘approvazione codice di comportamento dei dipendenti’;

Ritenuto di dover, per trasparenza, procedere ad effettuare il compendio delle sanzioni previste dall’attuale disciplina contrattuale di comparto, nonché dalle leggi fino a quanto innovato con il D.L90/2014, convertito con modificazioni giusta legge 114/2014;

Visti il seguente compendio, prodotto dall’U.P.D. ed allegato:

- a) codice disciplinare dei dipendenti;

Ritenuto necessario e doveroso procedere nel merito;

Visto il D.Lgs.165/2001 così come modificato, da ultimo con D.L.90/2014 a sua volta convertito con modificazione con legge n.114/2014;

Visto il preliminare parere favorevole resi ai sensi dell’art.49 c.1 del D.lgs.267/00 in linea tecnica dal segretario generale;

Con voto unanime

**DELIBERA**

- A) di approvare il compendio ‘codice disciplinare dei dipendenti’ allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- B) di disporre la pubblicazione sul sito internet dell’Ente nella sezione ‘Amministrazione trasparente’ del predetto codice;
- C) di disporre affinché i responsabili dei servizi provvedano a far affiggere il suddetto codice in tutti i luoghi di lavoro maggiormente frequentati dai dipendenti;
- D) Di disporre affinché il suddetto codice sia trasmesso a tutti i dipendenti tramite mail;

Successivamente, stante l’urgenza, la

**GIUNTA COMUNALE**

con separata votazione unanime e palese,

**DELIBERA**

di rendere il presente deliberato immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell’art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 267/2000.





# COMUNE DI LIZZANO

(Provincia di Taranto)

## CODICE DISCIPLINARE DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

### **Nota bene :**

- ✓ le citate disposizioni del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 si intendono quelle come modificate o integrate o sostituite dalle successive fonti di diritto sino al D.L. n. 90/2014;
- ✓ le parole o i periodi riportati in corsivo costituiscono interpretazione di coordinamento tra le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare contenute nel CCNL del personale non dirigente del Comparto "Regioni-Autonomie Locali" datato 11/4/2008 e nel D.Lgs. n. 165/2001.

### **INFRAZIONI E SANZIONI**

**La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, ex art. 3, comma 4, CCNL 11/4/2008,** si applica per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati. *(E' fatta salva la fattispecie e la relativa sanzione di cui all'art. 55-quater, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001.)*

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

**La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, ex art. 3, comma 5, CCNL 11/4/2008, si applica per:**

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3, comma 4, del CCNL 11/4/2008 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 3, comma 4, del CCNL 11/4/2008;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a ~~dieci~~ *tre* giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi; *(per l'assenza superiore a tre giorni si applica la sanzione prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; *(per l'ingiustificato rifiuto del trasferimento vedasi l'art. 55-quater, c. 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) ~~testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;~~ *(fattispecie e sanzione sostituita da art. 55-bis, c. 7, del D.Lgs. n. 165/200);*
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; *(se reiterati e gravi si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso prevista per la fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e));*
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona *(se reiterati e gravi si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso prevista per la fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente *(se gravi si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso prevista per la fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001).*

**La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, ex art. 3, comma 6, CCNL 11/4/2008, si applica per:**

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 3, comma 5, del CCNL 11/4/2008 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al predetto comma 5 presentino caratteri di particolare gravità; *(è fatta salva la sanzione del licenziamento senza preavviso prevista per la fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- b) ~~assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;~~ *(per l'assenza ingiustificata dal servizio superiore a tre giorni si applica la sanzione prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; *(si applica il licenziamento con preavviso nell'ipotesi che l'infrazione sia riferita ad un arco temporale non inferiore al biennio di cui alla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001.);*
- e) ~~esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;~~ *(è sostituita dalla fattispecie e dalla sanzione del licenziamento di cui di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona; *(se reiterati si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso prevista per la fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001);*
- g) ~~fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.~~ *(fattispecie sostituita da quella prevista dall'art. 55-quater, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 per la quale infrazione si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso.)* Tale sanzione *(da 11 giorno ad un massimo di 6 mesi)* si applica ~~anche~~ *(cancellata per effetto della predetta sostituzione)* nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti *(fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.);*
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi (*che non rientri nelle distinte fattispecie di infrazioni di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 dell'art. 55-sexies del D.Lgs. n. 165/2001*).

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

**La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino a 15 giorni, ex art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001**, si applica, da parte dell'amministrazione di appartenenza:

al lavoratore dipendente o al dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

**La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi, in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa, ex art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001**, si applica per:

il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

**La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, ex art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001**, si applica, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, per:

la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001.

**Il collocamento in disponibilità e la determinazione delle mansioni e della qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento ex art. 55-sexies, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001**

si applica per :

fuori dei casi previsti nel comma 1, al lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8 (1), e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 (2). Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

(1) Art. 33, comma 8, del D.Lgs. n. 165/2001 :

#### **Articolo 33**

##### ***Eccedenze di personale e mobilità collettiva***

*(Art. 35 del d.lgs n. 29/1993, come sostituito prima dall'art. 14 del d.lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del d.lgs n. 546/1993 e poi dall'art. 20 del d.lgs n. 80/1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del d.lgs n. 387/1998)<sup>(1)</sup>  
(in vigore dal 1 gennaio 2012)*

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'*articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153*<sup>(2)</sup>.

(1) Articolo modificato dall'art. 50, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, così sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012; per l'applicazione di tale ultima disposizione, vedi l'art. 16, commi 2 e 3, della medesima L. 183/2011.

(2) Vedi, anche, l' art. 2, comma 12, D.L. 6 luglio 2012, n. 95.

(2) Art. 34, commi 1, 2, 3, e 4, del D.Lgs.n. 165/2001 :

#### **Articolo 34**

##### **Gestione del personale in disponibilità**

(Art. 35-bis del d.lgs n. 29/1993, aggiunto dall'art. 21 del d.lgs n. 80/1998)

(in vigore dal 25 giugno 2014)

[1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. <sup>(1)</sup> ]

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469* e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

3-bis. (omissis) <sup>(2)</sup>

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'*articolo 33*, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'*articolo 33*. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'*articolo 33*, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'*articolo 2103* del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'*articolo 33*, comma 8. <sup>(3)</sup>

(1) Comma abrogato dall'art. 5, comma 1–quinquies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

(2) Comma inserito dall' art. 5, comma 1, lett. a), D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

(3) Comma così modificato dall' art. 5, comma 1, lett. b), D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

**Il licenziamento con preavviso ex art. 3, comma 7, del CCNL 11/4/2008** si applica per :

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a) <sup>(1)</sup>;
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c), dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008 <sup>(2)</sup>;
- c) ~~ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;~~ (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. c) del D.Lgs. n. 165/2001)
- d) ~~mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;~~ (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001)
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; (nell'ipotesi di insufficiente rendimento per oltre un biennio si applica l'art. 55-quater, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- f) ~~recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;~~ (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001);

- g) ~~recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona; (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001);~~
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

(1) art. 3, comma 8, lett. a) del CCNL 11/4/2008 :

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

(2) art. 3, comma 8, lett. a) del CCNL 11/4/2008 :

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

### **Il licenziamento con preavviso ex D.Lgs. n. 165/2001** si applica per :

Art. 55-quater, c. 1, lettere b) e c), del D.Lgs. n. 165/2001 :

- ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo,
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

Art. 55-quater, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001 :

- nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001.

### **Il licenziamento senza preavviso ex art. 3, c. 8, del CCNL 11/4/2008** si applica per :

- a) ~~terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio; (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001);~~
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi; (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. d) del D.Lgs. n. 165/2001);
- c) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti già indicati nell'art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
  2. per gravi delitti commessi in servizio;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) ~~condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; (sostituita dalla fattispecie di cui all'art. 55-quater, c. 1, lett. f) del D.Lgs. n. 165/2001);~~
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

**Il licenziamento senza preavviso** (D.Lgs. n. 165/2001) si applica per :

Art. 55-quater, c. 1 e 3, lettere a), d), e) ed f), del D.Lgs. n. 165/2001 :

**Articolo 55-quater**

***Licenziamento disciplinare***

(in vigore dal 15 novembre 2009)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; (1)
  - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
  - c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
  - d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

(1) Si riporta l'art. 55-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto attinente a tale infrazione :

**Articolo 55-quinquies**

***False attestazioni o certificazioni*** <sup>(1)</sup>

(in vigore dal 15 novembre 2009)

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

(1) Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

**Altre infrazioni, ex art. 3, comma 9, del CCNL 11/4/2008.**

Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008 e nel D.Lgs. n. 165/2001 nonché nel codice di comportamento aziendale, sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti del predetto art. 3.



# **CRITERI PER DETERMINARE LE SANZIONI**

**ex art. 3, comma 1 e 2, del CCNL 11/472008**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

## **ALTRE DISPOSIZIONI DEL D. LGS. n. 165/2001**

### **Articolo 55**

#### **RESPONSABILITÀ, INFRAZIONI E SANZIONI, PROCEDURE CONCILIATIVE <sup>(1)</sup>**

(in vigore dal 15 novembre 2009)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'*articolo 2*, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1*, comma 2.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.
4. Fermo quanto previsto nell'*articolo 21*, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'*articolo 19*, comma 3.

---

(1) Articolo così sostituito dall'*art. 68, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

### **Articolo 55-bis**

#### **FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE <sup>(1)</sup>**

(in vigore dal 15 novembre 2009)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le

disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i

termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni 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 articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

---

(1) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

#### **Articolo 55-ter**

### **RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE <sup>(1)</sup>**

(in vigore dal 15 novembre 2009)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

---

(1) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

## **ALTRE DISPOSIZIONI DEL CCNL 11/4/2008**

### **Articolo 4**

#### **RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione

è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il progresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

## **Articolo 5**

### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).
3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt.58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.4, comma 8, secondo periodo, 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, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art.3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

Letto, confermato e sottoscritto.-

**IL SINDACO  
GENERALE**

(f.to **Avv. Dario MACRIPO'**)

**IL SEGRETARIO**

(f.to **D.ssa Maria Eugenia Mandurino**)

Parere sulla proposta per la regolarità tecnica:  
favorevole  
  
Data 9/10/2014  
  
**Il Segretario generale**  
f.to (Dr. Eugenia M.Mandurino)  
  
.....

Parere sulla proposta per la regolarità contabile:  
favorevole  
  
Data \_  
  
**Il Responsabile di Ragioneria**  
  
.....

Il presente atto è stato affisso oggi \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio Comunale e vi rimarrà  
pubblicato per quindici giorni consecutivi.-  
Data \_\_\_\_\_

**L'INCARICATO ALLA PUBBLICAZIONE**  
(Cosimo TOTARO)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(D.ssa Maria Eugenia Mandurino )  
  
.....

**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni  
consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ (art. 124, comma 1 D.L.vo 18.8.2000 n.  
267) senza opposizioni.  
Data \_\_\_\_\_

**L'INCARICATO**  
(Cosimo TOTARO)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(D.ssa Maria Eugenia Mandurino )  
  
.....

Il sottoscritto Responsabile del Servizio;  
- visti gli atti d'ufficio;  
- in esecuzione dei seguenti articoli del D.L.vo 18.8.2000, n. 267,  
**ATTESTA**

**che la presente deliberazione:**

è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_;  
perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, c. 4 del D.L.vo 18.8.2000, n. 267);  
decorsi giorni dieci dalla pubblicazione (art.134, c. 3 del D.L.vo 18.8.2000, n. 267).-

è stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, c. 1 del D.L.vo 18.8.2000 n.  
267, per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, senza opposizioni.-

è stata comunicata con nota prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ai capigruppo consiliari, come  
prescritto dall'art. 125, c. 1 del D. L.vo 18.8.2000 n. 267.-

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
( )  
  
.....

Data \_\_\_\_\_

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.-

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(D.ssa Maria Eugenia Mandurino)  
  
.....

Lizzano, \_\_\_\_\_