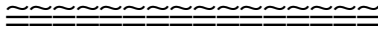




COMUNE DI SANT'ANGELO
MUXARO
(PROVINCIA DI AGRIGENTO)



REGOLAMENTO DI
DISCIPLINA

COORDINATO CON IL DECRETO ATTUATIVO BRUNETTA
(DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150)

(Approvato con atto di G.M. n. 55 del 03/11/2010)

CAPO I

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina i doveri del dipendente comunale, il codice disciplinare e relative procedure, la sospensione in via cautelare, il trasferimento dal servizio, e le impugnazioni delle sanzioni disciplinari in conformità alle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale del comparto Regioni - Enti Locali del 06/07/1995 così come modificato dai CC.CC.N.L. del 22/01/2004 e del 11/04/2008, nell'art. 55 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, nella legge 27/03/2001, n. 97 e nei contratti collettivi nazionali di lavoro quadro del 23/01/2001 e 24/07/2003 in materia di conciliazione ed arbitrato.

2. Le fattispecie disciplinari e le corrispondenti sanzioni previste nel presente Codice sono adottate nel rispetto delle norme riportate all'art. 3 del C.C.N.L. 11.04.2008 non in contrasto con le norme introdotte dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, coordinate e integrate con i nuovi elementi essenziali dei comportamenti rilevanti disciplinarmente e con l'attribuzione di nuove sanzioni o di specie diversa, variandone l'entità, previste dal Capo V del Titolo IV del predetto D. Lgs. n. 150/2009 che, avendo riscritto l'art. 55 e introdotto gli artt. 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinques, 55-sexies, 55-septies, 55-octies e 55-nonies del D. Lgs. n. 165/2001, a norma dell'art. 55, comma 1, del citato D. Lgs. n. 165/2001, costituiscono, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile, norme imperative.

Articolo 2

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente 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, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato al vigente C.C.N.L. per come sotto riportato.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 07/08/1990 n. 241 e s.m.i.;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 07/08/1990 n. 241 e ss.mm.ii., dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Responsabile del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Articolo 3

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 del C.C.N.L. 06/07/1995 così come modificato dai CC.CC.N.L. 22/01/2004 e 11/04/2008, integrato con le indicazioni delle infrazioni e relative sanzioni introdotte dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione o dell'illecito contestato al dipendente, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Fattispecie, ulteriori rispetto a quelle di cui al superiore comma 1. previste dal contratto collettivo, che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari introdotte con l'art. 69 del D. Lgs. n. 150/2009 sono:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni (art. 55-bis, comma 7, D. Lgs. n. 165/2001);
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi (art. 55-sexies, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001);
- c) collocamento in disponibilità (art. 55-sexies, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001).

3. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile del Settore in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto;

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 3, segnala, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55-bis citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione disciplinare non sia di spettanza del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.

6. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Articolo 4

Pubblicità del Codice disciplinare

- 1.** Il codice disciplinare di cui ai successivi articoli da 5 a 13 deve essere affisso obbligatoriamente all'albo pretorio dell'ente.
2. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare recante le indicazioni delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (art. 55, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 68 D. Lgs. n. 150/2009);
3. Le forme di affissione del codice disciplinare sono tassative e non ammettono equivalenti e non possono essere sostituite con altre.

Articolo 5
Principi e criteri generali di punibilità

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. 31/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., 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 agli articoli 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito delle medesime disposizioni.

3. Al dipendente 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.

Articolo 6
Rimprovero verbale, censura scritta e multa disciplinare

1. La sanzione disciplinare del minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 5, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio;
- 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 20/05/1970 n. 300;

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

Articolo 7
*Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
fino ad un massimo di 10 giorni*

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 5, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'articolo precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dall'articolo precedente;
- c) arbitrario abbandono del servizio; 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;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- g) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) 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;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) 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.

Articolo 8
*Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo
di tre giorni fino ad un massimo di 3 mesi*

1. Fatta salva altra sanzione disciplinare, la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione all'entità del risarcimento, da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di 3 mesi (art. 55-sexies, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001) si applica per:

- a)** la violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa che abbia comportato la condanna per la pubblica amministrazione al risarcimento del danno.

2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a tre mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa ed in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento e, per i soli Responsabili di Settore, decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione (art. 55-sexies, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001) si applica per:

- a)** mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente.

3. La responsabilità civile eventualmente a carico del Responsabile di Settore in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Articolo 9

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 15 giorni (art. 55-bis, comma 7, D. Lgs. n. 165/2001) si applica per:

a) coloro che, lavoratore o dirigente della stessa o di altra P.A. 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

Articolo 10

Collocamento in disponibilità

1. La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento (art. 55-sexies, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001) si applica:

a) in tutti i casi in cui il lavoratore cagiona, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione tramite il sistema di valutazione, grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento del lavoratore. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Articolo 11

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel precedente articolo 7 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste nel predetto articolo presentino caratteri di particolare gravità;
- b) 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;
- c) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- d) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi dei rilevamenti elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti.

- e) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambiti di lavoro, anche con utenti;
- f) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

2. Nella sospensione del servizio prevista dal comma 1, 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 nell'art. 52, comma 2, lett. B) (retribuzione base mensile) del C.C.N.L. del 14/09/2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Articolo 12

Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste agli articoli 7, 8, 9 e 11 anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi articoli, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 13, lettera a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'articolo 6, lettera c);
- c) 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;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- e) 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;
- f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all'articolo 5, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- g) 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.

2. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento con preavviso e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo per come sopra riportato, si applica, comunque, ai sensi e per gli effetti dell'art. 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso di cui al successivo art. 10, nei seguenti casi:

- a) 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 (comma 1, lett. b);
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (comma 1, lett. c);
- c) valutazione di insufficiente rendimento riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione in base a leggi, regolamenti, contratti o codici di comportamento (comma 2).

Articolo 13
Licenziamento senza preavviso

1. 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;
- 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;
- 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. 18/08/2000, n. 267.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27/3/2001 n. 97;

- b) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- c) 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;
- d) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'articolo 5, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) 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.

2. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo per come sopra riportato, si applica, comunque, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001, 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 (art. 55-quater, comma 1, lett. a);
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (art. 55-quater, comma 1, lett. d);
- 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 (comma 1, lett. e);
- 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 (art. 55-quater, comma 1, lett. f).

2. Fermo quanto previsto dal codice penale e dalla sanzione prevista dall'art. 55-quater del D. Lgs. 165/2001, il lavoratore dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio con una delle ipotesi previste alla lettera a) del superiore capoverso 2. è punito, anche, con la multa da euro 400,00 ad euro 1.000,00 (art. 55-quinquies, comma 1).

3. Nei casi di cui al superiore comma 3, il lavoratore, ferme restando 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 (art. 55-quinquies, comma 2).

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

Articolo 14

Fattispecie non tipizzate – Validità codice disciplinare

1. Le mancanze non espressamente previste negli articoli da 6 a 13 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'articolo 5 del presente regolamento, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui al precedente articolo 2 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

2. Tali fattispecie sono oggetto di raccolta e di pubblicazione periodica da parte dell'ufficio di disciplina.

3. Gli aggiornamenti sono pubblicati mediante affissione seguendo le forme previste per il codice disciplinare.

4. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 150/2009, si applicano le sanzioni previste dall'art. 3 (codice disciplinare) del C.C.N.L. dell'11/04/2008.

5. Dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009 non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.N.L. (11/04/2008) sono disapplicate le disposizioni dell'articolo 25 del C.C.N.L. del 06/07/1995, come modificato dall'art. 25 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

Articolo 15

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. L'applicazione della sanzione prevista dagli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente regolamento, come conseguenza delle condanne penali citate negli articoli 9, lettera h) e 10, lettera 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 27/03/2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

2. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, co. 1/bis, del c.p.p..

3. Il dipendente licenziato ai sensi dell'articolo 12, lettera e), e articolo 13, lettere 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.

4. Dalla data di ammissione di cui al comma 3, 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.

5. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L., con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25bis, commi 8 e 9, del C.C.N.L. del 06/07/1995 e quelle dell'art. 26 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

6) 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 (art. 55-ter, comma 1);

7) 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 (art. 55-bis, comma 1, primo periodo) non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni (art. 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 (art. 55-ter, comma 1);

8) 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 (art. 55-ter, comma 2);

9) 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 (art. 55-ter, comma 3).

10) Nei casi di cui ai superiori commi 6), 7), 8) e 9) 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 nel successivo articolo 20. 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.

Articolo 16

Controlli sulle assenze

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante

certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
3. Il Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il Responsabile eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

Articolo 17

Permanente inidoneità psicofisica

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:
 - a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
 - b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
 - c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
 - d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Articolo 18

Identificazione del personale a contatto con il pubblico

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.
2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

CAPO II

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 19

Commissione di disciplina – Costituzione Ufficio disciplinare

1. Nell'ente viene costituito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 55, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, l'Ufficio disciplinare.
2. Ad esso è preposto il Segretario Comunale il quale, con successivo proprio atto di organizzazione, provvederà all'individuazione del personale che lo collaborerà in tale esercizio avvalendosi dell'ufficio personale.
3. La Commissione di disciplina, che sarà chiamata a valutare sulla gravità dei fatti sanzionabili commessi dai dipendenti ed ad applicare la relativa sanzione disciplinare, sarà costituita:
 - a) dal Segretario Comunale, titolare dell'Ufficio;
 - b) dal Responsabile del Settore Finanziario/Personale;
 - c) dal Responsabile del Settore nel quale è assegnato il dipendente interessato al procedimento disciplinare;
 - d) da un Rappresentante sindacale unitario nominato tra i rappresentanti sindacali unitari presenti nel Comune.

Articolo 20

Modalità per la contestazione degli addebiti

1. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale è inflitta al dipendente senza alcuna particolare procedura formale. Di tale sanzione deve essere conservata memoria ai soli fini della valutazione della recidiva, come previsto all'art. 5, comma 2, del presente regolamento. Dell'avvenuta comminazione della sanzione è redatto processo verbale alla presenza del dipendente sanzionato.
2. La contestazione degli addebiti deve contenere menzione della data, e del luogo nel quale si sono verificati i fatti ritenuti contrari ai doveri di servizio, i quali devono essere comunque circoscritti ad un ambito temporale sufficientemente determinato.
- 3) Il Responsabile, con funzioni dirigenziali, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, per le infrazioni di cui al successivo art. 28, comma 6, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni in esso riportate, senza indugio e, comunque, non oltre 20 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 preavviso di almeno dieci giorni (art. 55-bis, comma 2);
- 4) 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 (art. 55-bis, comma 2);
- 5) Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Responsabile del Settore conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito (art. 55-bis, comma 2);

- 6) 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 (art. 55-bis, comma 2);
- 7) Il Responsabile del Settore, con funzioni dirigenziali, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 6 trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato (art. 55-bis, comma 3.);
- 8) Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nei precedenti commi 7), 8) e 9), ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 6, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D. Lgs. 165/2001;
- 9) Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 10 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 del Settore 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 (art. 55-bis, comma 4);
- 10) 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 (art. 55-bis, comma 5);
- 11) 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 (art. 55-bis, comma 7);
- 12) 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 (art. 55-bis, comma 8);
- 13) 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 (art. 55-bis, comma 9).

Articolo 21
Convocazione per la difesa

- 1.** Il Responsabile dell'Ufficio Disciplinare, ovvero il Responsabile competente, trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dal ricevimento delle contestazioni da parte del dipendente incolpato, provvede a convocare il dipendente per la difesa, secondo le modalità di cui all'art. 20, comma 10).
- 2.** Delle giustificazioni formulate dal dipendente a sua difesa viene redatto apposito verbale sottoscritto dal Responsabile dell'Ufficio Disciplinare o dal Responsabile di cui al comma precedente e dall'interessato il quale, ove lo ritenga, può produrre una memoria scritta che deve essere allegata al verbale.
- 3.** Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione viene applicata nei termini di cui all'art. 20, comma 8).

Articolo 22

Competenza per le sanzioni disciplinari

- 1.** Il rimprovero verbale e la censura sono applicati direttamente dal Responsabile della struttura in cui lavora il dipendente.
- 2.** Le sanzioni disciplinari di maggior gravità del rimprovero verbale sono comunicate per iscritto al dipendente.
- 3.** L'Ufficio disciplinare, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate negli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente regolamento, nel rispetto dei principi e criteri di cui al suo precedente art. 5.
- 4.** Quando l'ufficio disciplinare ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura della procedura dandone comunicazione formale all'interessato.
- 5)** Per tutti gli atti formali, in partenza o in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari, si utilizza un protocollo generale riservato al fine di garantire la massima discrezione e tutela della privacy.
- 6)** 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 10 giorni, la competenza all'irrogazione della sanzione disciplinare è del Responsabile, con funzioni dirigenziali, della struttura in cui il dipendente lavora, con le modalità di cui al precedente art. 20, comma 6 (art. 55-bis, comma 2).

Articolo 23

Riduzione consensuale della sanzione

- 1.** La sanzione disciplinare applicabile può essere ridotta con il consenso scritto del dipendente. In tal caso il relativo atto che la dispone deve enunciare che vi è stato il consenso al patteggiamento e che la sanzione stessa non è più suscettibile di impugnazione.
- 2.** La richiesta o la proposta di patteggiamento disciplinare può essere effettuata fino a tutto il momento precedente alla definizione della procedimento disciplinare con atto sanzionatorio espresso.

Articolo 24

Diritto di difesa

- 1.** Il dipendente durante tutte le fasi del procedimento può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 2.** Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti la procedura a suo carico.

Articolo 25

Estinzione ed archiviazione

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
2. Il rimprovero verbale deve essere irrogato entro 120 giorni dalla piena conoscenza del fatto sanzionabile.
3. L'archiviazione del procedimento disciplinare è sempre disposta con atto che ne indica succintamente le ragioni.

Articolo 26
Riabilitazione

1. Le sanzioni disciplinari di cui agli artt. 6, 7, 8 e 9 non producono alcun effetto decorsi due anni dalla loro applicazione.

CAPO III

SOSPENSIONE CAUTELARE

Articolo 27

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Laddove si riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può essere disposto, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La sospensione dal servizio è sempre adottata dal Responsabile dell'Ufficio disciplinare.

Articolo 28

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale 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 comportate, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 12 e 13 (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 di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), 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. 18/08/2000 n. 267.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 27/03/2001, 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 previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 15 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 C.C.N.L. del 14/09/2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel 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'articolo 15, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tenere 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 del 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 di diritto e il dipendente riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste dagli articoli 12 e 13 (licenziamento con e senza preavviso) 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. Il provvedimento di sospensione cautelare di cui ai commi precedenti è adottato dal Responsabile dell'ufficio disciplinare.

13. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L.. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del C.C.N.L. del 06/07/1995, come sostituito dall'art. 27 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

Articolo 29

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Il dipendente nei cui confronti è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 c.p. viene trasferito ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, garantendo la attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.

2. L'amministrazione può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

3. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

4. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1. e 2. perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

5. Nei casi previsti nel comma 4., in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'Amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

CAPO IV
IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 30
Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari sono impugnabili mediante ricorso al giudice ordinario adito in funzione di giudice del lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 409 e seguenti c.p.c..
2. Le sanzioni disciplinari sono impugnabili innanzi all'arbitro unico secondo quanto disposto dagli artt. 2 e 6 del C.C.N.L. del 23/01/2001.
3. L'impugnazione delle sanzioni disciplinari innanzi all'arbitro unico sospende l'efficacia dell'atto con cui esse sono state disposte.
4. Il termine per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi all'arbitro unico è di 20 giorni dalla data dell'avvenuta comunicazione dell'atto che le dispone

	n. 300.		carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.
art. 3, comma 5, CCNL 11/04/2008	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) (...) arbitrario abbandono del servizio;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p> <p>g) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>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;</p> <p>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>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, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno;</p>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	<p>c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni e (...)</p> <p>f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</p> <p>l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di</p>

			persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
art. 55 bis, comma 7, D.Lgs 165/2001	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	
art. 5-sexies, comma 3, D.Lgs 165/2001	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa	
art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs 165/2001	Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	
art. 3, comma 6, CCNL 11/04/2008	a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità; 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;	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	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; d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave

	<p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>g) (...) chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;</p> <p>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi., a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA</p>		<p>incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>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;</p> <p>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...;</p>
<p>art. 55-sexies, comma 2, D. Lgs 165/2001</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione</p>	<p>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini della eventuale ricollocamento del lavoratore</p>	
<p>art. 3, comma 7, ccnl 11/4/2008</p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, 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);</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>	

<p>art. 55-quater, comma 1, lett. c), D.Lgs 165/2001</p>	<p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);</p> <p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p>		<p>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;</p>
<p>art. 55- quarter, comma 1, lett. b), D.Lgs 165/2001</p>	<p>d) 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;</p> <p>h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p>

<p>art. 55- quater, comma 2, D. Lgs. 165/2001</p>	<p>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, 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. l) Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>	
<p>art. 3, comma 8, ccnl 11/04/2008</p> <p>art. 55-quater, comma 1, lett. e), D. Lgs. 165/2001</p> <p>art. 55- quater, comma 1, lett. d), D. Lgs. 165/2001</p> <p>art. 3, comma 8, ccnl 11/04/2008</p>	<p>a) 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;</p> <p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>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</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<p>a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;</p> <p>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;</p>

<p>art. 55- quater, comma 1, lett. f), D. Lgs 165/2001</p> <p>art. 3, comma 8, ccnl 11/04/2008</p> <p>art. 55-quater, comma 1, lett. a), D. Lgs. 165/2001</p>	<p>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.</p> <p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;</p> <p>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;</p> <p>h) 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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<p>d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p>
---	--	--------------------------------------	---

--	--	--	--

- Si intendono abrogati, in quanto incompatibili con quanto disposto dalle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009, gli articoli:
 - articolo 4, comma 1, in parte, commi 2, 4 e 5, interi;
 - articolo 6, comma 1, lettera a) in parte e lettera f) intera;
 - articolo 7, comma 1, lettera c) in parte, lettera f) e lettera l), intere;
 - articolo 8, comma 1, lettera b), lettera d) e lettera e), intere;
 - articolo 9, lettere c), d) ed e), intere;
 - articolo 12, commi 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8;
 - articolo 14, commi 2, 3 e 5;
 - articolo 16, commi 2, 3 e 5;