



Comune di Nola

Provincia di Napoli

*Testo coordinato
e commentato delle norme in
materia di procedimento
disciplinare e relative sanzioni per
il personale degli enti locali*

*(dopo il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;
aggiornato al d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, al d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed al C.c.n.l. del 21 maggio 2018)*

INDICE

<i>par.</i>	<i>descrizione</i>	<i>pagina</i>
Premessa		
§ 1.	L'azione disciplinare nel pubblico impiego locale.	pag. 1
§ 2.	Norme di legge e norme contrattuali in ambito disciplinare.	pag. 6
Norme di legge		
§ 3.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 54 - Codice di comportamento.	pag. 10
§ 4.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 54- <i>bis</i> – Obbligo di denuncia e relativa tutela.	pag. 12
§ 5.	D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.	pag. 13
§ 6.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55 - Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.	pag. 26
§ 7.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>bis</i> - Forme e termini del procedimento disciplinare.	pag. 28
§ 8.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>ter</i> - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.	pag. 34
§ 9.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>quater</i> - Licenziamento disciplinare.	pag. 36
§ 10.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>quinquies</i> - False attestazioni o certificazioni.	pag. 41
§ 11.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>sexies</i> - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.	pag. 42
§ 12.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>septies</i> - Controlli sulle assenze.	pag. 44
§ 13.	D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55- <i>novies</i> - Identificazione del personale a contatto con il pubblico.	pag. 47
§ 14.	Legge n. 97 del 2001 (stralcio) - Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.	pag. 48
§ 15.	Legge n. 16 del 1992, art. 1 (stralcio sui delitti rilevanti ai fini disciplinari).	pag. 52
§ 16.	D.lgs. n. 235 del 2012, art. 7, comma 1 (stralcio delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari).	pag. 53
§ 17.	D.lgs. n. 235 del 2012, art. 8, comma 1 (stralcio delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari).	pag. 55
§ 18.	D.lgs. n. 235 del 2012, art. 10 (stralcio delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari).	pag. 56

§ 19.	D.lgs. n. 235 del 2012, art. 11 (stralcio delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari).	pag. 58
-------	---	---------

Norme contrattuali (personale non dirigente)

§ 20.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 57 – Obblighi del dipendente.	pag. 59
§ 21.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 58 - Sanzioni disciplinari.	pag. 62
§ 22.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 59 - Codice disciplinare.	pag. 64
§ 23.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 60 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.	pag. 73
§ 24.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 61 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.	pag. 74
§ 25.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 62 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.	pag. 77
§ 26.	C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 63 – Determinazione concordata della sanzione.	pag. 79

Norme contrattuali (personale dirigente)

§ 27.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 5 - Obblighi del dirigente.	pag. 81
§ 28.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 6 - Sanzioni e procedure disciplinari.	pag. 83
§ 29.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 7 – Codice disciplinare.	pag. 84
§ 30.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 8 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .	pag. 89
§ 31.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 9 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.	pag. 90
§ 32.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 10 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.	pag. 93
§ 33.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 11 – Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.	pag. 95
§ 34.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 12 – Indennità sostitutiva della reintegrazione.	pag. 96
§ 35.	C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 13 – La determinazione concordata della sanzione.	pag. 97

Norme contrattuali (segretari comunali)

§ 36.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 3 - Obblighi del segretario.	pag. 98
§ 37.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 4 - Sanzioni e procedure disciplinari.	pag. 102

§ 38.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 5 – Codice disciplinare.	pag. 103
§ 39.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 6 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.	pag. 110
§ 40.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 7 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.	pag. 111
§ 41.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 8 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.	pag. 114
§ 42.	C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 9 – La determinazione concordata della sanzione.	pag. 116
	APPENDICE – Norme previgenti applicabili <i>ratione temporis</i> .	pag. 118

Premessa

§ 1. *L'azione disciplinare nel pubblico impiego locale.*

Nel rapporto di lavoro dipendente la parte datoriale ha il diritto di esigere dal prestatore di lavoro i correlativi obblighi della diligenza e della fedeltà, ai sensi, rispettivamente, dell'art. 2104 e dell'art. 2105 del codice civile. L'inosservanza di tali obblighi conferisce al primo il diritto di esercitare nei confronti dell'altro l'azione disciplinare, di cui al successivo art. 2106, e di comminargli una sanzione commisurata alla gravità dell'infrazione, non esclusa, nelle ipotesi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Fino al 1993 il rapporto di lavoro dipendente è stato regolato da ordinamenti diversi, a seconda che la parte datoriale fosse un imprenditore o una pubblica amministrazione, e l'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio è stato anch'esso regolato da norme di diversa estrazione, sia per quanto attiene alla tipologia delle fonti, regolanti la qualificazione delle infrazioni e le relative sanzioni, sia per quanto attiene alle modalità di svolgimento del procedimento disciplinare e sia, infine, per quanto attiene all'impugnativa dei relativi provvedimenti. Per i dipendenti degli enti locali, in particolare, non essendovene di specifiche, le norme disciplinari erano mutate da quelle regolamentate dal d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, per gli impiegati civili dello Stato, sia per quanto attiene alla composizione ed alle prerogative dell'organo procedente sia per quanto attiene alla tipologia delle sanzioni ed all'elencazione, non esaustiva, delle infrazioni disciplinari. Le norme disciplinari, infatti, non sono esenti dalla limitatezza propria delle prescrizioni specifiche, le quali, considerando il "caso" specifico, lasciano intendere che al di fuori di esse null'altro esiste. Ecco che, laddove le norme codicistiche pongono in capo al prestatore di lavoro i soli obblighi della diligenza e della fedeltà, esse, se accompagnate dal buon senso, non hanno bisogno di ulteriori specificazioni.

A seguito del processo cosiddetto di "privatizzazione del pubblico impiego", iniziato con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche nel rapporto di lavoro dipendente da amministrazioni pubbliche le norme disciplinari sono state "contrattualizzate" e formalmente ricondotte ad un regime di tipo privatistico. La particolare natura della parte

datoriale, titolare di una delle tre fondamentali funzioni dello Stato, ha determinato, tuttavia, la conservazione di norme di tipo precettivo, anziché dispositivo, altresì confermando la posizione prevalente della pubblica amministrazione, anche nella sua funzione di datore di lavoro, siccome preposta alla tutela degli interessi della collettività e non di un'impresa privata.

Nel passaggio dal previgente regime, governato da norme di diritto pubblico, a quello attuale, di natura privatistica - o, meglio, contrattuale -, le norme regolanti la materia disciplinare hanno vissuto una breve e controversa trasposizione nei contratti collettivi nazionali di lavoro dei diversi comparti del pubblico impiego, non sempre omogenea e coerente, fino a quando il legislatore, nel più recente passato, si è riappropriato della competenza normativa dettando in tale ambito norme imperative e non derogabili da parte della contrattazione collettiva e ciò sul presupposto del primato della legge che vige in un ordinamento di diritto positivo qual è il nostro.

Tali ultime disposizioni di legge sono andate ad aggiungersi e in alcuni casi a sovrapporsi alle norme contrattuali, talvolta determinando situazioni di antinomia sostanziale – non potendosi parlare di antinomia formale in presenza di fonti di natura diversa - che hanno ingenerato ragionevoli dubbi circa l'effettività della contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego.

E infatti anche in ambito disciplinare ricorre frequente l'istituto della disapplicazione ad opera di disposizioni di legge, ossia di quel processo che rende una norma soltanto non operativa pur lasciandola in vita, ciò in quanto le norme di legge vanno a sovrapporsi a quelle contrattuali senza poterle abrogare perché tra esse non vi è alcuna relazione. E così, mentre l'art. 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, demanda la disciplina del rapporto di lavoro pubblico alle norme civilistiche ed ai contratti collettivi, consentendo a questi ultimi di disapplicare le norme di legge e di regolamento ad esse previgenti ove queste disciplinino materie che ora sono devolute alla competenza della contrattazione collettiva. Allo stato, tuttavia, accade anche l'esatto contrario, in quanto il legislatore si è in parte riappropriato della competenza in materia disciplinare introducendo precetti, a macchia di leopardo, che hanno toccato questo o quel particolare aspetto della materia, disorientando gli operatori che prima di attivare un procedimento disciplinare si chiedono innanzitutto quali siano le norme da applicare. Un esempio per tutti: le norme contrattuali prevedono, nella generalità dei casi, che delle infrazioni disciplinari non può tenersi conto decorso un biennio dalla

commissione del relativo illecito. Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (decreto Brunetta) ha invece introdotto, nel d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 55-*quater* che prevede la sanzione del licenziamento nel caso di assenza non giustificata dal servizio per un periodo superiore a sette giorni, anche non continuativi, negli ultimi 10 anni. La norma in esame, quindi, se da un lato ha disapplicato quella contrattuale che prevedeva la sola sospensione dal servizio per il periodo pari all'assenza non giustificata, dall'altro ha anche superato il predetto biennio, escludendo – per lo meno per tali ipotesi – che le infrazioni venissero cancellate con il decorso del predetto periodo.

Non di meno l'istituto della disapplicazione ricorre anche tra fonti di uguale natura e, in tal caso, sia esplicita che implicita, alla stregua dell'abrogazione operata dalle disposizioni di legge. E infatti nel C.c.n.l. di comparto del 21 maggio 2018, stipulato con la pretesa di redigere anche una sorta di “testo unico di compilazione”, la disapplicazione “esplicita” di norme contrattuali previgenti è rinvenibile in diversi articoli (cfr. artt. 12, 49, 56 e 71) ma l'art. 2, comma 8, dello stesso contratto reca la clausola generale della disapplicazione “implicita” delle previgenti norme contrattuali non “compatibili” con il nuovo assetto normativo. Il caso in tal senso emblematico è proprio quello delle norme disciplinari, recate ora dagli articoli dal 57 al 63 che sostituiscono, implicitamente disapplicandoli, gli articoli dal 23 al 27 del C.c.n.l. del 6 luglio 1995, come modificati ed integrati dal C.c.n.l. del 22 gennaio 2004, e gli articoli dal 3 al 5 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, con l'aggiunta del patteggiamento della sanzione, già previsto dall'art. 55, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 nel testo previgente al d.lgs. n. 150 del 2009.

Parimenti emblematico, in tema di commistione di fonti normative, è proprio il patteggiamento della sanzione: prima previsto dalla legge, fino al 2009, poi dalla stessa legge escluso, con il d.lgs. n. 150 del 2009, e quindi reintrodotta nell'ordinamento dalla contrattazione collettiva delle diverse aree in tempi diversi, e precisamente: con l'art. 13 del C.c.n.l. del 22 febbraio 2010 della separata area di contrattazione della dirigenza; con l'art. 9 del C.c.n.l. del 14 dicembre 2010 della separata area di contrattazione dei segretari comunali e provinciali; infine con l'art. 63 del C.c.n.l. di comparto del 21 maggio 2018.

Tale circostanza, ossia la diversa cadenza con la quale entrano a far parte dell'ordinamento norme sostanzialmente uguali, è confermativa della frammentarietà e della eterogeneità delle fonti con cui si va formando nel tempo lo specifico “ordinamento disciplinare”, anche con conseguenze discriminatorie: e infatti, per quanto attiene all'ipotesi

del patteggiamento della sanzione, tenuto conto il comma 3 dell'attuale art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dal d.lgs. n. 150 del 2009, ha lasciato spazio alla contrattazione per la reintroduzione dell'istituto, i dipendenti del comparto hanno dovuto attendere nove anni per potersene nuovamente avvalere, mentre i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali hanno visto rinascere il predetto istituto a distanza di pochi mesi o, comunque, di poco più d'un anno dalla sua abrogazione!

Sarebbe tuttavia riduttivo ritenere che la regolamentazione dell'esercizio del potere disciplinare nel rapporto di lavoro pubblico abbia conosciuto fasi di mera alternanza del potere normativo, passando da un ordinamento di diritto pubblico ad uno di natura pattizia e, infine, ad un altro di tipo misto. Si deve invece dare atto che il relativo processo ha portato alla formazione di un ordinamento specifico e particolarmente complesso, a causa della eterogeneità delle fonti e della molteplicità delle categorie di pubblici dipendenti, così da determinarne una "particolarità nella particolarità" e fino a formare quell'ordinamento specifico che nella sostanza, ossia nel suo nucleo fondamentale, è rimasto immutato fin dalle sue origini.

Il rapporto di pubblico impiego, infatti, è nato con la pubblica amministrazione e con essa convive, per cui, se la pubblica amministrazione ha vissuto un'evoluzione che non ne ha mutato le funzioni ed i poteri, anche il rapporto di pubblico impiego è rimasto sostanzialmente uguale, pur nell'evoluzione delle fonti regolatrici.

Il presente lavoro raccoglie le norme regolanti l'esercizio del potere disciplinare nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente di pubblico impiego locale ¹, con riguardo ai doveri ed alle responsabilità del pubblico dipendente, ai soggetti ed alle fasi dell'azione disciplinare.

Le norme qui raccolte, siccome eterogenee, sono riportate in relazione alla relativa tipologia, iniziando da quelle di legge per finire con quelle contrattuali a loro volta suddivise in relazione alle tre diverse categorie dei dipendenti pubblici locali: dipendenti nelle

¹ Per semplicità di esposizione, tenuto conto che il pubblico impiego locale ricomprende tre diverse categorie di dipendenti contrattualmente regolate con separati accordi, e cioè:

- il personale di livello non dirigenziale o nelle categorie o del comparto;
- i segretari comunali e provinciali, per i quali è prevista una separata area di contrattazione;
- il personale di livello dirigenziale, appartenente ad una delle separate aree di contrattazione della dirigenza pubblica;

il richiamo delle norme contrattuali rispettivamente applicabili sarà effettuato indicando:

- la sola data del contratto collettivo, per il personale di livello non dirigenziale;
- la data del contratto collettivo con la specifica "dirigenti" o "segretari", per le altre due categorie.

categorie, dirigenti, segretari comunali e provinciali. Esse sono accompagnate da brevi annotazioni e commenti che dovrebbero agevolare la lettura e l'applicazione, mentre alla relazione esistente tra esse è dedicato il paragrafo successivo.

Allo stato, infatti, quel che si sta verificando è un'inversione di tendenza, che riporta la competenza in materia disciplinare in sede legislativa piuttosto che contrattuale, di tal che il processo di disapplicazione viene a verificarsi all'inverso, a favore della legge e non delle norme di natura pattizia.

Non sono qui considerate le norme aventi natura sanzionatoria in ambito diverso da quello disciplinare - quali, in particolare, quelle che prevedono la riduzione o la privazione della retribuzione di risultato per il personale di livello dirigenziale - né le altre norme di legge che attribuiscono rilievo disciplinare a determinati comportamenti (quali quelli contemplati dalla legge anticorruzione n. 190 del 2012), atteso che esse non modificano il procedimento né le sanzioni che costituiscono il principale argomento del presente lavoro.

§ 2. *Norme di legge e norme contrattuali in ambito disciplinare.*

Le norme disciplinari in ambito di pubblico impiego locale nascono con l'art. 220 del testo unico della legge comunale e provinciale 3 marzo 1934, n. 383, la quale, tra l'altro, demandava all'autonomia regolamentare dei comuni la definizione delle norme riguardanti l'applicazione delle punizioni disciplinari.

Nel più recente passato l'art. 51, comma 9, della legge 8 giugno 1990, n. 142, per quanto attiene alle norme disciplinari, ebbe a fare espresso rinvio al d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, meglio conosciuto come *Statuto degli impiegati civili dello Stato*.

Per effetto dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro pubblico è ora demandata alle norme contenute nel capo I, titolo II, del libro V del codice civile, nonché alla legislazione speciale sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa ed alla contrattazione collettiva. Tali ultime fonti, in particolare, possono derogare alle norme di legge, regolamentari e statutarie, disapplicandole, salvo la legge non preveda un espresso divieto, stabilendo in tal modo una sorta di riserva.

La disapplicazione di cui è cenno nel paragrafo precedente, è quell'istituto giuridico che determina la prevalenza di una norma rispetto ad un'altra, secondo il criterio della successione temporale, ma senza abrogare la norma che cede il passo a quella *superveniens*, non avendone il potere. La norma disapplicata, in altre parole, non scompare dall'ordinamento ma viene resa inefficace e può tornare in vigore se la norma su di essa prevalente viene successivamente a ritrarsi.

L'istituto della disapplicazione ricorre, tra l'altro, nel caso in cui la stessa materia sia regolata nel tempo da fonti diverse. Ricorre, cioè, tra quelle fonti che, non appartenendo alla stessa categoria, non consentono l'applicazione dei normali criteri per la soluzione delle antinomie né danno luogo ad abrogazione implicita.

In un ordinamento di diritto positivo, tuttavia, la fonte normativa primaria è la legge; pertanto le altre fonti normative hanno il potere che ad esse la legge ha conferito e che allo stesso modo può riprendersi.

In ambito di pubblico impiego l'istituto della disapplicazione opera anche in senso inverso, quando una disposizione di legge va disciplinare aspetti del rapporto di lavoro già demandati alla fonte contrattuale. In tal caso le norme colpite dalla disapplicazione sono quelle contrattuali in contrasto con una successiva disposizione di legge.

Tale circostanza ricorre, in particolare, in ambito disciplinare.

Le norme dettate in materia dal d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, fino al d.lgs. n. 165 del 2001, riguardavano solo le modalità del procedimento disciplinare, la relativa competenza e le modalità di impugnativa del provvedimento finale.

La contrattazione collettiva ha poi individuato le infrazioni e le relative sanzioni disciplinari ed ha previsto forme di impugnativa dei provvedimenti sanzionatori che si sono aggiunte, senza sostituirle, a quelle previste dalla legge.

Allo stato, per il personale nelle categorie, ossia non dirigente, le norme in materia disciplinare, per quanto attiene alle infrazioni ed alle sanzioni disciplinari, ai provvedimenti cautelari ed alla relazione tra procedimento penale e procedimento disciplinare, sono quelle recate dagli articoli dal 57 al 63 del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, che hanno implicitamente disapplicato: gli articoli dal 23 al 27 del C.c.n.l. del 6 luglio 1995; gli articoli dal 23 al 28 del C.c.n.l. del 22 gennaio 2004; gli articoli dal 3 al 5 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008.

Per il personale di livello dirigenziale le norme disciplinari sono contenute nel contratto collettivo della separata area di contrattazione sottoscritto in via definitiva il 22 febbraio 2010. Esso formalizza gli obblighi del dirigente, all'art. 5, e disciplina, ora, con gli articoli dal 6 al 10, sanzioni e procedure disciplinari prima inapplicabili al predetto personale. Infatti il processo di privatizzazione del pubblico impiego aveva portato a mutuare dal settore privato l'immunità del dirigente sul piano disciplinare per il quale restava applicabile solo il licenziamento, nel senso che qualsiasi infrazione poteva essere ritenuta sintomatica del venir meno dell'elemento fiduciario posto a base del rapporto di lavoro, con la conseguenza che qualsiasi infrazione avrebbe potuto determinare la risoluzione del rapporto stesso. Le norme contrattuali hanno ora tipizzato le infrazioni e le sanzioni disciplinari applicabili al dirigente, di tal che in tale ambito la sanzione del licenziamento è solo la più grave ma non più l'unica applicabile.

Completa il quadro normativo contrattuale in materia disciplinare il contratto collettivo nazionale di lavoro della separata area dei segretari comunali e provinciali, sottoscritto in via definitiva 14 dicembre 2010, i cui articoli dal 3 al 9 disciplinano obblighi, sanzioni e relativo procedimento disciplinare, senza tante altre precisazioni. Per i segretari comunali, infatti, l'organo procedente è l'ex Agenzia per la gestione autonoma dell'albo dei segretari comunali e provinciali, per cui la relativa competenza è, ora, dell'Ufficio territoriale del governo (Prefettura).

L'estensione delle norme disciplinari alle altre due categorie di dipendenti pubblici operanti nell'amministrazione pubblica locale (dirigenti e segretari) arriva, dunque, con più di diciassette anni di ritardo, giacché le parti contraenti, pur trattando, ma separatamente, categorie di lavoratori appartenenti alla stessa pubblica amministrazione, non si sono preoccupate di regolare gli stessi istituti contemporaneamente, così determinando una inaccettabile disparità di trattamento.

Dal canto suo la normativa contrattuale del personale nelle categorie s'è invece allineata a quella dei dirigenti e dei segretari comunali, per quanto attiene al trattamento economico durante i periodi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in via disciplinare, solo con il C.c.n.l. del 21 maggio 2018, stabilendo che in tali casi non è dovuta alcuna indennità, confermando la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione nei soli casi di sospensione cautelare. Tale allineamento è conforme al principio generale secondo il quale in assenza di prestazione nessuna retribuzione o indennità è dovuta. L'indennità in esame (prima denominata assegno alimentare), pur avendo il suo presupposto in esigenze di natura assistenziale, non tutelava certo l'interesse pubblico, giacché la pubblica amministrazione doveva sostenere un onere pur quando, per motivi disciplinari, doveva fare a meno della prestazione del dipendente allontanato dal servizio per giusta causa.

Sul piano legislativo le principali novità sono quelle recate:

- o dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, introduttivo di significative innovazioni per quanto attiene: *a)* alle infrazioni sanzionabili; *b)* alle sanzioni; *c)* alla competenza per il procedimento disciplinare; *d)* all'impugnativa del provvedimento finale; *e)* alla relazione tra procedimento penale e procedimento disciplinare;
- o dal d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il quale, riaffermando i doveri del pubblico dipendente alla luce delle più recenti novità legislative ad essi correlati, ha riguardato anche l'aspetto sanzionatorio, sovrapponendosi alle norme contrattuali;
- o dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, introduttivo di una sorta di giudizio "per direttissima" in caso di flagranza;
- o dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, con il quale il legislatore ha fatto notevoli passi indietro riportando la situazione allo *status quo ante*, annullando l'abbreviazione dei termini e la differenziazione della competenza in materia disciplinare, introdotte con il d.lgs. n. 150 del 2009, riportando l'ordinamento ad un assetto più vicino al d.P.R. n. 3

- del 1957 che non alle iniziative legislative degli ultimi anni;
- o dal C.c.n.l. di comparto del 21 maggio 2018, con il quale le parti contraenti, al fine preannunciato di formalizzare una sorta di testo unico di compilazione delle norme della contrattazione collettiva, hanno rivisto anche le norme in materia disciplinare, con qualche lacuna e qualche novità, anche tipizzando infrazioni per le quali sono previste due nuove sanzioni intermedie, rispetto alla previgente sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, e cioè: la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quindici giorni e la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino al massimo di tre mesi; in tal senso il nuovo contratto s'è dunque allineato alla normativa disciplinare già esistente per le altre due categorie di dipendenti delle amministrazioni pubbliche locali, ossia i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali.

Nola, 31 luglio 2018

Il Responsabile del *Servizio Staff Gestione Risorse Umane*
dr. Giuseppe LANDOLO

Norme di legge

§ 3. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 54 - Codice di comportamento* ².

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ³ al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta

² L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 è stato modificato dall'art. 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (meglio nota come "legge anticorruzione"). Il codice di comportamento (più avanti riportato al paragrafo 5) è stato quindi adottato con d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

³ La legge 6 novembre 2012, n. 190, modificando in tal senso l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha devoluto al governo la competenza a definire, con atto di natura regolamentare, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

La previgente normativa conferiva tale competenza al Ministro per la funzione pubblica, che vi avrebbe provveduto con apposito decreto da recepire nei contratti collettivi.

Invero il codice così definito sarebbe stato comunque applicabile a tutti i pubblici dipendenti, a prescindere dalla previsione secondo la quale le relative norme siano allegate ai contratti collettivi nazionali. Le norme contrattuali, infatti, non innovano l'ordinamento – ex art. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 - allorché tali norme siano conformi a quelle previste da altra fonte, con la conseguenza che l'efficacia del codice rileva *ex se* senza essere subordinata all'inserimento delle relative norme nei contratti collettivi e le norme contrattuali non costituiscono fonte esclusiva bensì, ancorché ripetitive, si aggiungono a quelle preesistenti.

Il primo codice di comportamento venne approvato con decreto del Ministro per la funzione pubblica del 31 marzo 1994 non avente, tuttavia, carattere definitivo; l'art. 14, infatti, prevedeva che il codice stesso sarebbe stato aggiornato con cadenza quadriennale.

Il codice del 1994 è stato poi sostituito da quello approvato con decreto ministeriale del 28 novembre 2000, poi recepito dai contratti collettivi del pubblico impiego locale e, precisamente: in allegato al C.c.n.l. del 22 gennaio 2004, per i dipendenti nelle categorie e in allegato al C.c.n.l. del 22 febbraio 2010, per i dirigenti. Per quanto attiene ai segretari comunali e provinciali il C.c.n.l. del 14 dicembre 2010 rinvia ad un allegato inesistente.

Il codice del 2000 è rimasto in vigore fino all'entrata in vigore del d.P.R. n. 62 del 2013, il cui art. 17 ne dispone l'abrogazione rendendo conseguentemente inefficaci le norme contrattuali che l'avevano recepito.

Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-*quater*, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ⁴.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina ⁵.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

⁴ La competenza della CIVIT è ora devoluta all'ANAC, Autorità nazionale per l'anticorruzione. L'obbligo ora previsto è di più ampia portata, in quanto si riferisce alla corretta applicazione di tutte le norme recate sia dal codice governativo che dal codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

⁵ Il nuovo testo di legge estende l'obbligo di vigilare sul rispetto delle norme dei codici di comportamento alle strutture di controllo interno ed agli uffici di disciplina; relativamente a questi ultimi l'obbligo era implicitamente previsto dalle norme disciplinari regolanti l'avvio d'ufficio del relativo procedimento e, pertanto, limitatamente a tale funzione. L'obbligo ora previsto è di più ampia portata, in quanto si riferisce alla corretta applicazione di tutte le norme recate sia dal codice governativo che dal codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

§ 4. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 54-bis – Obbligo di denuncia e relativa tutela* ⁶.

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia ⁷.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato ⁸.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

⁶ L'art. 54-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", è stato inserito dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190 del 2012. La norma è formulata a tutela di chi denunci un illecito di rilievo penale, contabile od anche disciplinare.

La mera statuizione del divieto di discriminare o addirittura licenziare un dipendente che abbia denunciato un illecito e per motivi collegati a tale denuncia, sta a significare che una tale ipotesi è (o era) plausibile.

La detta previsione è perciò sintomatica della gravità della diffusione e della tolleranza di condotte poco ortodosse nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, relativamente a tutte le ipotesi di responsabilità del pubblico dipendente, tale che il soggetto che denuncia condotte illecite o comunque irregolari è facilmente esposto a conseguenze dannose, al pari di quello che l'illecito ha commesso, ma con la sostanziale differenza che l'autore dell'illecito gode di tutte le garanzie dell'ordinamento e può essere punito solo nei termini e con le sanzioni di cui all'apposito codice disciplinare (od anche penale), mentre il denunciante può essere sottoposto ad azioni discriminatorie e ritorsive, per di più non soggette a termini decadenziali, che facilmente possono essere mascherate col mero esercizio del potere autoritativo tipico della pubblica amministrazione.

⁷ La prescrizione di legge inerente alla tutela del soggetto che denunci un illecito alla Corte dei conti, all'autorità giudiziaria od anche semplicemente al suo diretto superiore, diventa preciso obbligo che l'art. 13, comma 8, del d.P.R. n. 62 del 2013, ossia del nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici, pone direttamente in capo ai dirigenti.

⁸ La tutela del dipendente che denunci un illecito disciplinare è qui prevista in forma di anonimato.

§ 5. *D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni* ⁹.

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle

⁹ Il previgente codice di comportamento venne adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica del 28 novembre 2000; esso era valido per tutti i pubblici dipendenti a prescindere dalla previsione di cui al comma 3, del medesimo codice, secondo la quale le relative norme potevano allegarsi ai contratti collettivi nazionali. Infatti le norme della contrattazione collettiva non innovano l'ordinamento, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, allorché tali norme siano conformi a quelle previste da altra fonte, con la conseguenza che l'efficacia del "codice di comportamento" rilevava *ex se*, senza essere subordinata all'inserimento delle relative norme nei contratti collettivi. Le norme contrattuali, dal canto loro, non costituiscono fonte esclusiva bensì, ancorché ripetitive, si aggiungono a quelle preesistenti.

collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice ¹⁰.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 - Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa ¹¹. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi,

¹⁰ La norma estende la portata del codice ai rapporti non organici, ponendo per l'amministrazione l'obbligo di pretendere la stessa condotta ed il rispetto degli stessi doveri previsti per il pubblico dipendente da chiunque abbia con essa un rapporto di servizio, di qualsiasi natura ed a qualsiasi titolo. Per l'effetto, l'amministrazione, nel formulare o aderire ad atti regolanti i rapporti con collaboratori a qualsiasi titolo in servizio od anche dipendenti da imprese che ad essa forniscono determinati servizi, deve prevedere clausole risolutive del rapporto nel caso di violazione delle norme di comportamento recate dal codice.

¹¹ La norma evidenzia come il pubblico dipendente, essendo legato all'amministrazione da un rapporto organico, è egli stesso l'amministrazione, per cui assume, nei confronti dei cittadini, tutti gli obblighi per essa sanciti dall'art. 97 della Costituzione e dalla legge n. 241 del 1990 (imparzialità, trasparenza, ecc.).

che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle

di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati ¹².

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

¹² L'eccezione riguardante l'adesione a partiti politici o sindacati, nel senso che il dipendente non è tenuto a darne comunicazione, conferma la particolare tutela che la legge assicura a tali posizioni e ripropone i ragionevoli dubbi circa la legittimità costituzionale dell'art. 53, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale introduce una sostanziale preclusione all'accesso al pubblico impiego proprio in relazione alla pregressa appartenenza a partiti politici o ad organizzazioni sindacali od anche alla semplice collaborazione con essi.

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti ¹³, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti ¹⁴, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza ¹⁵.

Art. 8 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria ¹⁶, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'

¹³ Lacunosamente la norma non indica il grado di parentela entro il quale sussiste l'obbligo di astensione; il relativo limite va dunque individuato nel quarto grado di cui all'art. 51 c.p.c..

¹⁴ Lacunosamente la norma non indica il grado di parentela entro il quale sussiste il relativo obbligo; è da ritenersi applicabile, pertanto, l'art. 51 c.p.c. che pone il relativo limite nel quarto grado di parentela.

¹⁵ La norma ripropone, in sede amministrativa, la previsione di cui all'art. 51 c.p.c., a conferma della forte similitudine esistente tra la pubblica amministrazione e l'amministrazione giudiziaria.

¹⁶ La norma sembra estendere l'obbligo di denuncia di cui all'art. 361 c.p. alla generalità dei dipendenti pubblici, conformemente all'orientamento secondo il quale la procedimentalizzazione dell'azione amministrativa, ad opera della legge n. 241 del 1990, richiede valutazioni di legittimità di istanze e circostanze anche da parte di chi non abbia nell'ente un livello apicale. La norma in esame, infatti, non precisa il tipo di

amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione ¹⁷.

Art. 11 - Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel

illecito per il quale viene in rilievo l'obbligo della relativa denuncia, per cui tale obbligo deve intendersi riferito a tutti i tipi illecito, da quello penale a quello disciplinare, ed anche a qualsiasi forma di violazione dei doveri del pubblico dipendente. Per altro verso, a prescindere dall'obbligo di denuncia, una condotta omertosa o tollerante è anch'essa punibile, stante l'esplicita previsione di cui all'art. 55-*bis*, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, riportato al paragrafo 7.

Una lettura della norma in esame nel senso anzidetto è rafforzata dalla statuizione, immediatamente successiva, dell'obbligo di segnalare l'illecito al superiore gerarchico quale adempimento ulteriore rispetto alla denuncia. Dinanzi ad un illecito, infatti, la norma penale (art. 361 c.p.) prevede l'obbligo di denunciare la circostanza all'autorità giudiziaria, ove sussista in tal senso un debito d'ufficio, ovvero di comunicarlo a chi, secondo i rispettivi ordinamenti, ha l'obbligo di farlo. L'obbligo di denuncia non esclude la facoltà di denuncia direttamente all'autorità giudiziaria senza passare per il diretto superiore.

¹⁷ La norma ripropone, in maniera più blanda, il principio già sancito dal d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (meglio noto come *Statuto degli impiegati civili dello Stato* tuttora vigente), che all'art. 13 tra l'altro stabiliva che il pubblico dipendente «Fuori dell'ufficio, ... deve mantenere una condotta conforme alla dignità delle proprie funzioni». Il pubblico dipendente, inoltre, in virtù del rapporto organico che lo lega all'amministrazione, assume egli stesso tutti gli obblighi che l'amministrazione pubblica ha nei confronti del cittadino e per essa sanciti dall'art. 97 della Costituzione e dalla legge n. 241 del 1990.

rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio ¹⁸.

Art. 12 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche ¹⁹. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di

¹⁸ L'ipotesi qui disciplinata è quella che, in sede penale, integra gli estremi del peculato (art. 314 c.p.), reato proprio del pubblico dipendente.

¹⁹ L'ipotesi qui disciplinata potrebbe integrare gli estremi, in sede penale, dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e del rifiuto degli atti d'ufficio (art. 328 c.p.), reati propri del pubblico dipendente.

assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza²⁰.

²⁰ Gli obblighi di cui al presente articolo si riferiscono in via esclusiva ai dirigenti ai quali, pertanto, si applicano sia le norme disciplinari dei rispettivi codici sia le altre norme non disciplinari ma ugualmente di tipo sanzionatorio correlate a forme diversa di inadempienza.

È significativa la distinzione tra dirigenti incaricati nelle amministrazioni di Stato, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, e quelli incaricati negli enti locali, ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267 del 2000, e, ancora, tra dirigenti e titolari di posizione organizzativa, a conferma dell'orientamento secondo il quale l'ordinamento degli enti locali non è intaccato dalle norme del testo unico sul pubblico impiego ed a conferma, altresì, che la titolarità di incarico di posizione organizzativa non è sinonimo di incarico di funzioni dirigenziali.

Per quanto attiene ai titolari di posizione organizzativa, pertanto, trattasi di un accomunamento derivante dal fatto che sono anch'essi assegnatari di specifici obiettivi, lungi da qualsiasi assimilazione con le posizioni dirigenziali vere e proprie. Le norme sul procedimento disciplinare negli enti privi di dirigenti, infatti, considerano i responsabili di servizio e non i titolari di posizione organizzativa.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva

segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001 ²¹.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali

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

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

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

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il

²¹ La norma è attuativa della previsione di cui all'art. 54-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, riportato al paragrafo 4, che impone, appunto, la tutela del soggetto che abbia denunciato o segnalato illeciti.

dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-*bis*, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di

comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito all'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive²² che

²² La norma introduce nuove ipotesi di infrazione punibili con l'espulsione, ossia con il licenziamento per giusta causa, sempre che siano di notevole gravità e fermi restando i risvolti di natura penale. Tali ipotesi, infatti, tra l'altro riguardano fattispecie molto vicine all'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), alla concussione (art. 317 c.p.), alla corruzione (art. 318 c.p.) nonché all'ormai abrogato interesse privato in atti d'ufficio (prima previsto dall'art. 324 c.p.).

possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 - Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

§ 6. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55 - Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*²³.

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 1339²⁴ e 1419²⁵, 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 2²⁶.

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 2106²⁷ 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 disciplinare²⁸, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

²³ Art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 così sostituito dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

²⁴ Codice civile, art. 1319 – Inserzione automatica di clausole.

Le clausole, i prezzi di beni o servizi, imposti dalla legge sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti.

²⁵ Codice civile, art. 1419 – Nullità parziale.

La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita da nullità.

La nullità delle singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

²⁶ La norma di legge si riappropria della competenza che l'art. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 aveva conferito, in via generale, alla contrattazione collettiva. Il riferimento esplicito agli articoli 1339 e 1419 c.c. preclude qualsiasi deroga ad opera della contrattazione collettiva.

²⁷ Codice civile (norme inerenti agli aspetti disciplinari del rapporto di lavoro).

Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 – Obbligo di fedeltà.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 – Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

²⁸ La norma introduce una deroga all'art. 3, comma 10, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 all'epoca vigente, recante l'obbligo e i modi di pubblicità del codice disciplinare, e prevede un'ulteriore forma di pubblicità, alternativa, che assolve lo stesso obbligo. La Corte di cassazione, con sentenza 7 aprile 2003, n. 5434, ha statuito che "Non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione".

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari ²⁹. 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 ³⁰. 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 ³¹.

²⁹ La norma disapplica il C.c.n.q. del 23 gennaio 2001, prorogato fino a nuovo accordo dall'art. 1 del C.c.n.q. del 23 luglio 2003, in materia di arbitrato e conciliazione, per quanto attiene all'impugnativa delle sanzioni disciplinari, ed elimina l'ipotesi di patteggiamento della sanzione, previsto dal comma 6 del previgente art. 55, lasciando tuttavia spazio alla contrattazione collettiva per la reintroduzione del relativo istituto. Scompare, altresì, il collegio arbitrale di cui al comma 8 dello stesso art. 55 nel testo previgente. Per l'effetto, fino a quando la contrattazione collettiva non avrà reintrodotta procedure di conciliazione alternative del ricorso in sede giudiziale, quest'ultimo resta l'unico percorso attraverso il quale possono essere impuginate le sanzioni disciplinari e altresì, ai sensi dell'art. 31 della legge n. 183 del 2010, senza che a tal fine sia necessario il previo tentativo di conciliazione. Il patteggiamento della sanzione è stato invece reintrodotta con i contratti collettivi del 2010 (dirigenti e segretari comunali e provinciali) e del 2018 (personale del comparto non dirigente).

³⁰ La norma sostanzialmente disapplica gli accordi quadro introduttivi di procedure di arbitrato e conciliazione in materia di procedimenti disciplinari e pone limiti all'eventuale disciplina in sede contrattuale della medesima materia.

³¹ Per gli enti locali, ai sensi dell'art. 27 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 4 della legge n. 241 del 1990, la definizione della competenza per i procedimenti disciplinari è materia regolamentare.

§ 7. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis - Forme e termini del procedimento disciplinare* ³².

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo ³³.
2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità ³⁴.
3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica ³⁵.

³² Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 13 del d.lgs. n. 75 del 2017. Il testo del previgente art. 55-*bis*, che continua a trovare applicazione per i procedimenti avviati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 75 del 2017 (22 giugno 2017), è riportato in Appendice. Il nuovo assetto ordinamentale determinato dal predetto decreto dà luogo all'abrogazione implicita delle regole introdotte con il d.lgs. n. 150 del 2009, centralizzando il procedimento disciplinare nelle mani di un unico organo – così abolendo la discriminazione tra infrazioni di maggiore e minore gravità - ed unificando, nuovamente, i termini del procedimento.

³³ La norma demanda ad un unico organo la competenza in materia disciplinare per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi del rimprovero verbale, che invece resta nella competenza del responsabile del servizio secondo la previsione contrattuale. La norma è quindi di chiusura rispetto alla previsione del successivo comma 2, che devolve la competenza in materia disciplinare ad un unico organo, senza più distinzioni.

³⁴ La norma è coerente con la previsione di cui all'art. 4 della legge n. 241 del 1990, ai sensi del quale l'amministrazione deve individuare un ufficio competente per ciascun procedimento annoverato tra i suoi compiti istituzionali. L'apposito Ufficio per i procedimenti disciplinari è, dunque, una struttura burocratica che come tale deve avere un'organizzazione piramidale ed un vertice, unico, che assuma le relative decisioni. L'azione disciplinare rientra, più semplicemente, nell'esercizio del potere che l'art. 2106 c.c. attribuisce in via specifica alla parte datoriale e che, per l'effetto, appartiene alle prerogative non derogabili di un soggetto titolare delle funzioni di gestione di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267 del 2000. Per tale motivo è da ritenersi errata una composizione collegiale dell'Ufficio per il procedimento disciplinare (secondo una prassi che, dall'esperienza comune, risulta invece molto diffusa).

³⁵ La norma (fedele alla teoria dei corsi e ricorsi storici) introduce nuovamente la facoltà di avvalersi di strutture di altri enti per l'espletamento dei procedimenti disciplinari, così offrendo alternative agli enti privi di adeguate professionalità o comunque non pronti ad affrontare procedimenti non programmabili, complessi e di elevato contenuto professionale. Tale soluzione sembra essere conseguenza delle più recenti vicende, ampiamente diffuse a livello nazionale, che hanno anche evidenziato l'inadeguatezza del "sistema" sanzionatorio, talvolta chiamato a sostenere carichi di lavoro notevoli e con lo spauracchio delle responsabilità correlate ai tassativi termini decadenziali. Ecco che su tali situazioni contingenti si sono inseriti i soliti soggetti i quali, non avendone titolo, hanno offerto le consuete soluzioni confusionarie e contraddittorie (come, per esempio, prima dichiarando il segretario comunale incompatibile con il procedimento disciplinare e poi vedendolo, viceversa, il soggetto più indicato ad esservi preposto; cfr. orientamenti ANAC). L'eventuale

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni ³⁶, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza ³⁷. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni ³⁸ decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni ³⁹, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte ⁴⁰, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente ⁴¹. Salvo quanto

utilizzo dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari di un altro ente deve essere regolato con apposita convenzione, alla stregua dei servizi associati di cui all'art. 30, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

³⁶ La norma raddoppia il previgente termine, di cinque giorni, entro il quale la notizia di infrazione deve essere rimessa all'organo procedente. Salve le ipotesi di cui al successivo comma 9-*ter*, tale termine non è tassativo.

³⁷ L'attuale assetto normativo non prevede più – ma non esclude – che la notizia di infrazione inviata all'organo procedente debba essere anche partecipata al dipendente interessato.

³⁸ La norma modifica il previgente termine per la contestazione dell'addebito, di 20 o 40 giorni a seconda della gravità dell'infrazione, stabilendo il termine unico – intermedio - di 30 giorni.

³⁹ La norma fissa il termine di preavviso nella misura unica di 20 giorni, coerentemente con la fissazione del termine unico per l'avvio del procedimento e per la sua conclusione, utilizzando il più ampio termine previsto dalla previgente disciplina.

⁴⁰ L'attuale comma 4, a differenza del testo previgente, non prevede termini decadenziali per l'esercizio del diritto di difesa, prima limitato alla data dell'audizione. Ciò lascerebbe presupporre che il dipendente possa esercitare il diritto di difesa anche dopo l'audizione e che, per l'effetto, l'audizione possa svolgersi anche in più riprese. Il principio del *favor pro reo* e dell'assenza di prescrizioni contrarie porta a concludere che audizione e difesa non necessariamente si esauriscono con la prima battuta, non potendosi negare esigenze istruttorie ulteriori, ma resta comunque fermo il termine finale entro il quale il procedimento deve essere concluso, per cui il protrarsi delle fasi endoprocedimentali può comunque dar luogo a responsabilità dell'organo procedente.

⁴¹ La norma rimuove la previgente ipotesi secondo la quale la sospensione del procedimento, a domanda del dipendente e per suo grave impedimento, avrebbe determinato il differimento del termine per la conclusione del procedimento nel solo caso in cui esso fosse stato superiore a 10 giorni. Allo stato, dunque, la sospensione del procedimento per grave impedimento determina sempre il differimento del termine per la conclusione del procedimento per uguale periodo. Nulla impedisce che il procedimento possa essere sospeso per altri motivi (ulteriori istruttorie, indagini, impedimenti dell'UPD, ecc.) ma senza che ciò modifichi il termine per la conclusione del procedimento, che resta tassativo.

previsto dall'articolo 54-*bis*, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito ⁴². Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica ⁴³, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito 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. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può 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 dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, 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'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di

⁴² Il computo del termine per la conclusione del procedimento decorre dalla data della contestazione e non più dalla data della notizia di infrazione. L'inosservanza dei termini di avvio e di conclusione del procedimento comporta, irrecuperabilmente, la decadenza dell'azione disciplinare.

⁴³ La comunicazione dell'avvio della conclusione del procedimento disciplinare all'Ispettorato per la funzione pubblica è una delle novità introdotte con il d.lgs. n. 75 del 2017.

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 ⁴⁴.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro ⁴⁵.

9-*bis*. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che

⁴⁴ La norma conferma la sanzione già prevista del d.lgs. n. 150 del 2009 per i casi di reticenza, andandosi a sovrapporre all'eventuale analoga previsione contrattuale.

⁴⁵ La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, preclude o, comunque, interrompe l'esercizio dell'azione disciplinare perché viene meno il presupposto, fondamentale, del rapporto di lavoro in atto. E infatti è in tale ambito che tale azione si svolge. Restano però salve le eventuali altre azioni, di natura diversa da quella disciplinare, che l'amministrazione può intraprendere al di fuori del rapporto di lavoro, anche in termini di risarcimento del danno.

comunque aggravino il procedimento disciplinare ⁴⁶.

9-ter. La violazione dei termini ⁴⁷ e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-*quater*, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento ⁴⁸.

⁴⁶ La norma enfatizza la competenza esclusiva della legge in ambito di modalità e termini del procedimento disciplinare, come già sancita dal d.lgs. n. 150 del 2009, e, conseguentemente, la competenza contrattuale residuale solo per quanto attiene all'individuazione, non esaustiva, delle infrazioni disciplinari. La norma vuole anche scoraggiare l'eventuale - erronea - adozione di atti interni per la regolamentazione del procedimento disciplinare.

⁴⁷ I termini del procedimento disciplinare sono così cadenzati:

- a) un primo termine decorre dalla notizia di infrazione, da chiunque acquisita. Tale termine rileva ai soli fini della determinazione del successivo termine di 30 giorni per la contestazione dell'addebito. Pertanto, quando la notizia di infrazione non determina il contestuale avvio del procedimento in quanto è acquisita direttamente dall'organo procedente, bensì viene a questo trasmessa da un soggetto ad esso estraneo, il relativo termine di 10 giorni non è tassativo, mentre è tassativo - e decadenziale - il successivo termine di 30 giorni per l'avvio del procedimento;
- b) dal momento della notizia di infrazione comunque acquisita dall'Ufficio per il procedimento disciplinare decorre il termine - decadenziale - per la contestazione dell'addebito. Questo termine è di 30 giorni dalla formale acquisizione della notizia di infrazione;
- c) con l'atto di contestazione, il dipendente deve essere invitato in audizione, per produrre eventuali giustificazioni, con un preavviso di almeno 20 giorni;
- d) dopo l'audizione e l'eventuale ulteriore attività istruttoria, il procedimento deve concludersi con la relativa decisione di archiviazione o irrogazione della sanzione. Questo termine è di 120 calcolato con inizio dall'acquisizione della notizia di infrazione e con l'aggiunta di eventuali periodi di sospensione del procedimento a domanda del dipendente.

Il decorso dei termini del procedimento può essere sospeso quando l'intero procedimento venga sospeso in pendenza di procedimento penale, ai sensi del successivo art. 55-*ter*, purché ve ne siano le condizioni.

La violazione dei soli termini per l'avvio e per la conclusione del procedimento dà luogo alla decadenza dell'azione disciplinare ed alla conseguente responsabilità di cui al successivo art. 55-*sexies*.

Quando ricorre l'ipotesi di cui al successivo art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, il procedimento si svolge secondo i termini ivi stabiliti, e cioè:

- il termine iniziale è sempre quello della contestazione dell'infrazione rilevata in condizioni di flagranza, la quale deve essere immediata o, comunque, formalizzata entro 48 ore;
- con l'atto di contestazione, il dipendente deve essere invitato in audizione, per produrre eventuali giustificazioni, con un preavviso di almeno 15; la data di notifica della contestazione è strumentale alla determinazione del termine - decadenziale - entro il quale il procedimento deve concludersi;
- dopo l'audizione e l'eventuale ulteriore attività istruttoria, il procedimento deve concludersi con la relativa decisione di archiviazione o irrogazione della sanzione entro 30 giorni dalla notifica della contestazione.

⁴⁸ La norma sancisce ora l'irrilevanza dei termini endoprocedimentali confermando la tassatività dei soli termini per l'avvio del procedimento (30 giorni) e per la sua conclusione (120 giorni più l'eventuale

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. 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 dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

differimento per sospensione), come rideterminati con il relativo provvedimento legislativo a pena di decadenza della relativa azione. Per l'effetto sarebbero venute meno le conseguenze decadenziali dell'inosservanza dei termini endoprocedimentali che, nella buona sostanza, come descritto nella nota che precede, riguarderebbero solo il preavviso per la convocazione in audizione. Orbene il termine di preavviso in argomento è un termine dilatorio, sicché la sua inosservanza ricorre nel solo caso in cui il dipendente tra la convocazione in audizione e la data dell'audizione stessa non siano passati almeno 20 giorni. La previsione normativa appare, pertanto, del tutto inutile, giacché nessuno mai rinuncerà ad avvalersi del lasso di tempo massimo disponibile per la preparazione della difesa, conseguentemente contestando la violazione del termine di preavviso e così determinando la decadenza del procedimento disciplinare che in tal caso troverebbe regolare applicazione.

§ 8. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-ter - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*⁴⁹.

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 penale⁵⁰. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

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

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con

⁴⁹ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 14 del d.lgs. n. 75 del 2017. La norma è di mero adeguamento del testo previgente dell'art. 55-ter - riportato in Appendice - al contenuto del nuovo art. 55-bis.

⁵⁰ La norma – al pari del testo previgente riportato in Appendice – andava a disapplicare l'art. 4, comma 1, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 per effetto del quale l'avvio del procedimento penale aveva effetti sospensivi del procedimento disciplinare e quest'ultimo veniva ripreso all'esito del primo. Il nuovo assetto normativo ha quindi sancito l'indipendenza del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, pur in vigenza dell'art. 653 c.p.p. che prevede una sorta di adeguamento della decisione disciplinare, ancorché postuma e/o in sede di riesame, alla decisione del giudice penale. Obbligatorietà che invero sussiste nel solo caso in cui la decisione dell'altro dimostri l'infondatezza dei presupposti della decisione del primo. Pertanto, per esempio, se il giudice penale proscioglie il dipendente per un reato perseguibile a querela di parte perché la parte offesa non ha sporto querela, tale assoluzione è del tutto irrilevante rispetto alla decisione disciplinare.

una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-*bis* con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-*bis*, del codice di procedura penale⁵¹.

⁵¹ La norma sembra prevede una sorta di correlazione “obbligatoria” tra sentenza penale e procedimento disciplinare, quando questo sia stato sospeso in pendenza del primo e quindi riaperto all'esito dello stesso, stante l'espreso rinvio all'art. 653 c.p.p., rubricato “*Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare*”, il quale testualmente stabilisce che:

“1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

“1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso”.

Tale correlazione invero non sussiste o, per lo meno, non è automatica. La norma, infatti, esclude che il dipendente possa essere sanzionato, sul piano disciplinare, quando per la stessa infrazione sia stato assolto in sede penale; essa, pertanto, trova applicazione nel solo caso in cui l'azione portata all'attenzione del giudice penale corrisponde esattamente a quella che ha dato luogo all'avvio del procedimento disciplinare e non anche quando il procedimento disciplinare sia stato avviato in occasione del procedimento penale ma per altri illeciti diversi.

§ 9. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-quater - Licenziamento disciplinare* ⁵².

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 ⁵³:

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 ⁵⁴;

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 ⁵⁵;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) 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;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54,

⁵² Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 15 del d.lgs. n. 75 del 2017. Il testo previgente è riportato in Appendice.

⁵³ Per il personale del comparto la norma trova ora corrispondenza nell'art. 59, comma 9, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018.

⁵⁴ La norma introduce un'ipotesi di infrazione diversa e più grave rispetto a quella del previgente art. 3, comma 6 lettera *g)*, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, che contempla l'ipotesi della "elusione" dei sistemi di rilevazione della presenza. Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 116 del 2016, introduttivo del successivo comma 1-*bis*, tale ipotesi, contemplata dalla norma contrattuale, deve ritenersi assorbita dalla definizione di "alterazione" recata dalla nuova disposizione di legge.

⁵⁵ La norma andava a disapplicare l'art. 3, commi 5 lettera *c)*, 6 lettera *b)* e 7 lettera *d)*, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, che contemplavano le diverse ipotesi di assenza ingiustificata. Il codice disciplinare di cui, ora, all'art. 59 del C.c.n.l. del 21 maggio 2018 s'è adeguato alla disposizione di legge ed è con essa coerente.

comma 3⁵⁶;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-*sexies*, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-*bis*, del decreto legislativo n. 150 del 2009⁵⁷.

1-*bis*. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta⁵⁸.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere *a*), *d*), *e*) ed *f*), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-*bis* a 3-*quinquies*.

3-*bis*. Nel caso di cui al comma 1, lettera *a*), la falsa attestazione della presenza in servizio,

⁵⁶ La norma è da ritenersi “di completamento” rispetto alla previsione del codice di comportamento. Quest’ultimo, infatti, prevedeva che la violazione delle relative norme costituiva presupposto per l’azione disciplinare ma nella casistica delle infrazioni disciplinari era rinvenibile solo una generica violazione dei doveri d’ufficio. Con l’attuale espressa previsione di legge, ogni disattenzione grave e reiterata dei doveri elencati o richiamati dal codice di comportamento (d.P.R. n. 62 del 2013 riportato al paragrafo 5) può dar luogo alla sanzione espulsiva.

⁵⁷ L’insufficiente rendimento era già contemplato, per il personale non dirigente, dall’art. 3, commi 4 lettera *f*), 6 lettera *d*) e 7 lettera *e*), del C.c.n.l. dell’11 aprile 2008, tra le mancanze che davano luogo a procedimento e sanzione disciplinare. La norma attuale, che trova riscontro nell’art. 59, comma 9, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, prevede la sanzione del licenziamento in presenza di una recidiva riferita ad un determinato ambito temporale.

⁵⁸ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data. La nuova disposizione di legge reca una discutibile specificazione dell’ipotesi di “alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza” determinativa dalla falsa attestazione della presenza. Ciò in quanto per “alterazione” si intende la manipolazione del sistema di rilevazione e non l’aggiramento, ossia l’elusione, contemplata da altra norma disciplinare.

accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato⁵⁹. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare⁶⁰, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile⁶¹.

3-*ter*. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-*bis* si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni⁶². Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva

⁵⁹ La norma introduce una nuova ipotesi di sospensione, di tipo intermedio rispetto a quella della sospensione in pendenza di procedimento disciplinare, per la quale è previsto il trattamento economico intero per i primi 30 giorni (contemplata dall'art. 60 del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, dall'art. 8 del C.c.n.l. dirigenti del 22 febbraio 2010 e dall'art. 6 del C.c.n.l. segretari del 14 dicembre 2010, di cui agli appositi paragrafi) e quella in pendenza di procedimento penale, per la quale è invece prevista l'erogazione di un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto.

⁶⁰ La norma prevede una deroga del principio generale di cui al precedente art. 55-*bis*, comma 4, in materia di procedimento disciplinare, in quanto esclude la decadenza dell'azione disciplinare nel caso di mancato rispetto dei termini ivi stabiliti.

⁶¹ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e, pertanto, non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data.

⁶² La norma consente al dipendente di chiedere un differimento del termine per l'esercizio della difesa non superiore a 5 giorni; il differimento non incide sul termine di conclusione del procedimento che resta quello di 30 giorni dalla notifica della contestazione.

l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata ⁶³, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4 ⁶⁴.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-*bis*, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia ⁶⁵.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-*bis*, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento

⁶³ La norma prevede una discutibile deroga alla deroga, nella parte in cui precisa che la violazione dei termini ivi stabiliti, per la conclusione del procedimento, non comportano la decadenza dell'azione disciplinare se non viene compromesso il diritto alla difesa e se il procedimento si conclude comunque nei termini di cui al precedente art. 55-*bis* ossia, nel caso di specie, nel termine di 120 giorni dalla contestazione. Sta di fatto che la norma non prevede in quanti e quali casi il diritto di difesa possa risultare compromesso, per cui il dipendente che sollevi eccezioni in tal senso determina l'automatica disattenzione del termine di cui sopra. Dal canto suo la gravità del procedimento, preordinato alla sanzione espulsiva, plausibilmente può determinare l'esigenza di un più ampio termine per l'assunzione delle relative decisioni. A ciò consegue che il termine di 30 giorni, inizialmente previsto, può agevolmente slittare ai 120 giorni di cui all'art. 55-*bis*, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, con l'unica conseguenza che il dipendente resta fino a qual momento sospeso dal servizio in via cautelare.

⁶⁴ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

⁶⁵ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

della sussistenza di eventuali reati⁶⁶.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi *3-bis* e *3-ter* e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo *55-bis*, comma 4.

⁶⁶ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

§ 10. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-quinquies - False attestazioni o certificazioni* ⁶⁷.

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 ⁶⁸. 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 d'immagine di cui all'articolo 55-*quater*, comma 3-*quater*.

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.

3-*bis*. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, comma 1, lettere *a)* e *b)*, i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza ⁶⁹.

⁶⁷ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 16 del d.lgs. n. 55 del 2017. Il testo previgente è riportato in appendice.

⁶⁸ La norma aggiunge una sanzione penale ad una fattispecie riconducibile a responsabilità disciplinare.

⁶⁹ L'art. 59, comma 8, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, lettere *f)* e *g)*, in fase attuativa della presente disposizione di legge, ricomprende le relative ipotesi tra le infrazioni che danno luogo alla sanzione della sospensione dal servizio da 11 giorni fino a 6 mesi.

§ 11. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-sexies - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare* ⁷⁰.

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare ⁷¹.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il 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, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 ⁷². 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.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento

⁷⁰ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 17 del d.lgs. n. 75 del 2017. Il testo previgente è riportato in Appendice.

⁷¹ La norma inserisce l'ulteriore sanzione della sospensione dal servizio da 3 giorni fino a 3 mesi, riferita ad una responsabilità disciplinare specifica, salvo non vi sia dolo o colpa grave, nel qual caso – *ex art. 55-quater*, comma 1, lettera *f-ter* - la sanzione è quella del licenziamento. Essa trova ora riscontro nell'art. 59, comma 7, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018.

⁷² La norma inserisce l'ulteriore sanzione del collocamento in disponibilità, in relazione ad una responsabilità specifica, il cui regime è disciplinato dall'art. 33, comma 8, e dall'art. 34 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001.

prevista nei casi di cui all'articolo 55-*quater*, comma 1, lettera *f-ter*), e comma 3-*quinqüies* ⁷³. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente 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.

⁷³ La norma prevede una sanzione specifica, poi recepita dai contratti collettivi, per il mancato o erroneo esercizio dell'azione disciplinare, e cioè a causa di omissioni o ritardi che ne determinino la decadenza, a partire dalla comunicazione della notizia di infrazione, ovvero per l'accoglimento di giustificazioni infondate. La sanzione colpisce, quindi, chiunque debba farsi promotore di determinate attività per l'avvio di un procedimento disciplinare e chiunque al procedimento medesimo partecipi.

§ 12. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-septies – Controlli sulle assenze* ⁷⁴.

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. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps ⁷⁵ che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli

⁷⁴ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009 e così sostituito dall'art. 18 del d.lgs. n. 75 del 2017.

⁷⁵ La norma trasferisce dall'ASL all'INPS la competenza esclusiva in materia di visite fiscali.

Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi ⁷⁶. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative ⁷⁷.

⁷⁶ La norma si riferisce agli enti titolari del potere disciplinare nei confronti dei medici inadempienti.

⁷⁷ La norma si fonda sul presupposto – assolutamente erroneo ed abbondantemente smentito dall'esperienza comune – che con le visite fiscali si possa contrastare l'assenteismo. E infatti, se, da un lato, nella generalità dei casi il medico fiscale conferma la prognosi del medico di base, dall'altro l'effettuazione della visita consente poi al dipendente di allontanarsi dalla propria abitazione (ai sensi dell'art. 2, comma 2, del DM 18 dicembre 2009, n. 206).

5-*bis*. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

5-*ter*. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente 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 21⁷⁸ e 55-*sexies*, comma 3⁷⁹.

⁷⁸ L'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 riguarda la «Responsabilità dirigenziale» in relazione, in particolare, al *“dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione”*. Con l'art. 59 del C.c.n.l. del 21 maggio 2018 (riportato al paragrafo 22), questo particolare tipo responsabilità, di rilievo disciplinare, è stato esteso al personale di livello non dirigenziale.

⁷⁹ L'art. 55-*sexies* del d.lgs. n. 165 del 2001 contempla le responsabilità in materia di procedimento disciplinare e riguarda tutti quelli che debbano attivarsi per l'avvio di un procedimento disciplinare, a partire dalla *“notizia di infrazione”*, e tutti quelli che debbano svolgere le relative fasi, fino alla decisione finale che può manifestarsi illogica o erronea.

§ 13. *D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-novies – Identificazione del personale a contatto con il pubblico*⁸⁰.

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 lavoro⁸¹.

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.

⁸⁰ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

⁸¹ La prescrizione della nuova disposizione di legge è relativamente nuova, essendo essa già prevista da atti normativi risalenti al periodo antecedente al processo di privatizzazione del pubblico impiego. La stessa prescrizione è ora rinvenibile nell'art. 12, comma 1, del codice di comportamento approvato con d.P.R. n. 62 del 2013 (riportato al paragrafo 5). La vera novità della disposizione di legge è quella di cui al successivo comma 2 che prevede l'adozione di un atto di natura regolamentare.

§ 14. *Legge n. 97 del 2001 (stralcio) – Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.*

1. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.

1. All'articolo 653 del codice di procedura penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nella rubrica, le parole: «di assoluzione» sono soppresse;

b) nel comma 1, le parole: «pronunciata in seguito a dibattimento» sono soppresse e, dopo le parole: «il fatto non sussiste o», sono inserite le seguenti: «non costituisce illecito penale ovvero»;

...

3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

2. 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.

3. 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.

4. Nei casi previsti nel comma 3, 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.

...

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

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio ⁸².

2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato.

⁸² La norma prevede la sospensione obbligatoria dal servizio del dipendente condannato, con sentenza non ancora definitiva, per uno dei delitti di cui al precedente art. 3, comma 1, senza però precisare quale debba essere il trattamento economico durante il relativo periodo. Nella considerazione che la mancanza di una sentenza definitiva lascia comunque pendente il giudizio, al dipendente sospeso spetta il trattamento economico che la normativa contrattuale prevede in tali casi, e cioè un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto. La *ratio* della norma in esame, pur avvicinandosi a quella delle norme che prevedono sanzioni anche dopo sentenze di primo grado, è pur sempre di natura cautelare e, ciò nonostante, dà luogo a situazioni diametralmente opposte a quelle di cui al precedente art. 3, in quanto impone all'ente di privarsi della prestazione lavorativa del dipendente sospeso e, al tempo stesso, di sostenere un onere economico, in assenza di controprestazione lavorativa e per tutto il tempo necessario che arrivare alla sentenza definitiva. Non mancano, pertanto, orientamenti giurisprudenziali a tutela del prevalente interesse pubblico, secondo i quali, in particolare, la sospensione di cui al presente articolo, essendo comunque di natura cautelare, può essere legittimamente disposta per un periodo determinato e ragionevolmente commisurato alla gravità della condanna di primo grado, applicando poi il trasferimento ad altro ufficio, ai sensi dell'art. 3, per il periodo eccedente, fino alla sentenza definitiva e salvo, ovviamente, ogni ulteriore provvedimento. E infatti, per esempio, se il dipendente è stato in primo grado condannato a 10 mesi di reclusione, la sentenza successiva o definitiva sarà di assoluzione, riduttiva della pena od anche confermativa della stessa, per cui non appare logico tenere sospeso il dipendente medesimo e sostenere il relativo onere per un periodo eccedente la peggiore ipotesi, a fronte di un giudizio di durata certamente maggiore. In tal modo la *restitutio in integrum*, in occasione delle quali l'ente si troverà a corrispondere emolumenti in assenza di una controprestazione lavorativa, specie nel caso di assoluzione, sarà meno onerosa.

5. *Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.*

...

2. Dopo l'articolo 32-*quater* del codice penale è inserito il seguente: «Art. 32-*quinquies*. - (*Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego*). - Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-*ter* e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica».

3. All'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, è aggiunto il seguente comma: «Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-*quinquies* del codice penale».

4. Salvo quanto disposto dall'articolo 32-*quinquies* del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

6. *Disposizioni patrimoniali.*

...

2. Nel caso di condanna per delitti di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale commessi a fini patrimoniali, la sentenza è trasmessa al procuratore generale presso la Corte dei conti, che procede ad accertamenti patrimoniali a carico del condannato.

...

4. I beni immobili confiscati ai sensi degli articoli 322-*ter* e 335-*bis* del codice penale sono acquisiti di diritto e gratuitamente al patrimonio disponibile del comune nel cui territorio si trovano. La sentenza che dispone la confisca costituisce titolo per la trascrizione nei registri

immobiliari.

7. *Responsabilità per danno erariale.*⁸³

1. La sentenza irrevocabile di condanna pronunciata nei confronti dei dipendenti indicati nell'articolo 3 per i delitti contro la pubblica amministrazione previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale è comunicata al competente procuratore regionale della Corte dei conti affinché promuova entro trenta giorni l'eventuale procedimento di responsabilità per danno erariale nei confronti del condannato. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 129 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.

8. *Prevalenza della legge sulle disposizioni contrattuali.*⁸⁴

1. Le disposizioni della presente legge prevalgono sulle disposizioni di natura contrattuale regolanti la materia.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dopo la data di entrata in vigore della presente legge non possono, in alcun caso, derogare alle disposizioni della presente legge.

9. *Estensione dell'articolo 652 del c.p.p. al giudizio promosso nell'interesse del danneggiato.*

1. Al comma 1 dell' articolo 652 del codice di procedura penale, le parole da: «promosso dal danneggiato» fino alla fine, sono sostituite dalle seguenti: «promosso dal danneggiato o nell'interesse dello stesso, sempre che il danneggiato si sia costituito o sia stato posto in condizione di costituirsi parte civile, salvo che il danneggiato dal reato abbia esercitato l'azione in sede civile a norma dell'articolo 75, comma 2».

⁸³ Il presente articolo è stato abrogato dal d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174 (art. 4, comma 1, lettera g), allegato 3), con effetto dal 7 ottobre 2016), ma l'art. 52, comma 5, dello stesso decreto, ha confermato l'autonoma applicabilità dell'art. 129 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con il d.lgs. 28 luglio 1989, n. 271, secondo il quale "3. *Quando esercita l'azione penale per un reato che ha cagionato un danno per l'erario, il pubblico ministero informa il procuratore generale presso la Corte dei conti, dando notizia della imputazione. Quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione*".

⁸⁴ La norma pone una clausola di salvaguardia rispetto alla previsione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, che attribuisce alla contrattazione collettiva il potere di derogare a norme di legge o di regolamento riguardanti la medesima materia, così escludendo aprioristicamente tale ipotesi.

§ 15. *Legge n. 16 del 1992, art. 1 (stralcio sui delitti rilevanti ai fini disciplinari).*

a) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, per il delitto previsto dall'art. 416-*bis* del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'art. 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, l'uso o il trasporto di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-*bis* (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-*ter* (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva o con sentenza di primo grado, confermata in appello, per un delitto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diverso da quelli indicati alla lettera *b)*; ...

e) coloro che sono sottoposti al procedimento penale per i delitti indicati alla lettera *a)*, se per essi è stato già disposto il giudizio, se sono stati presentati ovvero citati a comparire in udienza per il giudizio; ...

§ 16. *D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, art. 7 comma 1 (stralcio sui delitti rilevanti ai fini disciplinari)*⁸⁵.

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis*⁸⁶ del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-*bis* e 3-*quater*⁸⁷, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a);

c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314⁸⁸, 316⁸⁹, 316-*bis*⁹⁰, 316-*ter*⁹¹, 317⁹², 318⁹³, 319⁹⁴, 319-*ter*⁹⁵, 319-

⁸⁵ L'art. 7, comma 1, d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, è ora richiamato dall'art. 59, comma 9, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, in luogo dell'art. 10, di pari contenuto, richiamato dal previgente codice disciplinare.

⁸⁶ L'art. 416-*bis* c.p. contempla il reato di associazione di tipo mafioso.

⁸⁷ L'art. 51, commi 3-*bis* e 3-*quater* c.p.p. contempla i seguenti reati:

- art. 416 c.p.: associazione per delinquere diretta a commettere i delitti di cui agli artt. da 600 a 602 c.p.;
- art. 600 c.p. - riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù;
- art. 601 c.p. - tratta di persone;
- art. 602 c.p. - acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 416-*bis* c.p. - associazione di tipo mafioso;
- art. 630 c.p. - sequestro di persona a scopo di estorsione;
- art. 291-*quater* d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.

⁸⁸ L'art. 314 c.p. contempla il reato di peculato.

⁸⁹ L'art. 316 c.p. contempla il reato di peculato mediante profitto dell'errore altrui.

⁹⁰ L'art. 316-*bis* c.p. contempla il reato di malversazione a danno dello Stato.

⁹¹ L'art. 316-*ter* c.p. contempla il reato di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.

⁹² L'art. 317 c.p. contempla il reato di concussione.

⁹³ L'art. 318 c.p. contempla il reato di corruzione per un atto d'ufficio.

⁹⁴ L'art. 319 c.p. contempla il reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

quater, primo comma ⁹⁶, 320 ⁹⁷, 321 ⁹⁸, 322 ⁹⁹, 322-*bis* ¹⁰⁰, 323 ¹⁰¹, 325 ¹⁰², 326 ¹⁰³, 331, secondo comma ¹⁰⁴, 334 ¹⁰⁵, 346-*bis* ¹⁰⁶ del codice penale ;

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera *c*);

e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a*) e *b*), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ¹⁰⁷.

⁹⁵ L'art. 319-*ter* c.p. contempla il reato di corruzione in atti giudiziari.

⁹⁶ L'art. 319-*quater* c.p. contempla il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità introdotto dalla legge anticorruzione n. 190 del 2012.

⁹⁷ L'art. 320 c.p. contempla il reato di corruzione di incaricato di un pubblico servizio.

⁹⁸ L'art. 321 c.p. contempla l'estensione al corruttore della pena prevista per il corrotto.

⁹⁹ L'art. 322 c.p. contempla il reato di istigazione alla corruzione.

¹⁰⁰ L'art. 322-*bis* c.p. contempla i reati peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi dell'Unione europea e di funzionari della stessa Unione e di stati esteri.

¹⁰¹ L'art. 323 c.p. contempla il reato di abuso d'ufficio.

¹⁰² L'art. 325 c.p. contempla il reato di utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio.

¹⁰³ L'art. 326 c.p. contempla il reato di rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.

¹⁰⁴ L'art. 331 c.p. contempla il reato di interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità stabilendo, al secondo comma, la pena per chi se ne fa promotore o organizzatore.

¹⁰⁵ L'art. 334 c.p. contempla il reato di sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

¹⁰⁶ L'art. 346-*bis* c.p. contempla il reato di traffico di influenze illecite, introdotto dalla legge anticorruzione n. 190 del 2012.

¹⁰⁷ I soggetti cui la norma rinvia sono:

a) gli indiziati di appartenere alle associazioni di cui all'articolo 416-*bis* c.p.;

b) gli indiziati di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-*bis*, c.p.p. ovvero del delitto di cui all'art. 12-*quinquies*, comma 1, del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, o del delitto di cui all'articolo 418 c.p. (assistenza agli associati).

§ 17. *D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, art. 8 comma 1 (stralcio situazioni rilevanti ai fini disciplinari)* ¹⁰⁸.

- a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettere *a)*, *b)* e *c)*;
- b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, ...;
- c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a)* e *b)*, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ¹⁰⁹.

¹⁰⁸ L'art. 8, comma 1, d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, è ora richiamato dall'art. 59, comma 9, del C.c.n.l. del 21 maggio 2018, in luogo dell'art. 11, di pari contenuto, richiamato dal previgente codice disciplinare.

¹⁰⁹ I soggetti cui la norma rinvia sono gli indiziati:

- a) di appartenere alle associazioni di cui all'articolo 416-*bis* c.p.;
- b) di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-*bis*, c.p.p. ovvero del delitto di cui all'art. 12-*quinqies*, comma 1, del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, o del delitto di cui all'articolo 418 c.p. (assistenza agli associati).

§ 18. *D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, art. 10 comma 1 (stralcio sui delitti rilevanti ai fini disciplinari)*¹¹⁰.

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-*bis* e 3-*quater*¹¹¹, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera *a*);

c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti 319-*quater*, primo comma, 320, 321, 322, 322-*bis*, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-*bis* del codice penale previsti dagli articoli 314, 316, 316-*bis*, 316-*ter*, 317, 318, 319, 319-*ter*, 319-*quater*, primo comma, 320, 321, 322, 322-*bis*, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-*bis* del codice penale¹¹²;

¹¹⁰ L'art. 10 del d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, sostituisce nel contenuto l'art. 58 del d.lgs. n. 267 del 2000 cui fanno riferimento le norme contrattuali per individuare i reati di rilievo disciplinare. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, dello stesso decreto, ogni richiamo del predetto art. 58 del d.lgs. n. 267 del 2000 è da intendersi riferito all'art. 10 del d.lgs. n. 235 del 2012.

¹¹¹ L'art. 51, commi 3-*bis* e 3-*quater* c.p.p. contempla i seguenti reati:

- art. 416 c.p.: associazione per delinquere diretta a commettere i delitti di cui agli artt. da 600 a 602 c.p.;
- art. 600 c.p. - riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù;
- art. 601 c.p. - tratta di persone;
- art. 602 c.p. - acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 416-*bis* c.p. - associazione di tipo mafioso;
- art. 630 c.p. - sequestro di persona a scopo di estorsione;
- art. 291-*quater* d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.

¹¹² I reati cui la norma rinvia sono, rispettivamente:

- art. 314 c.p.: peculato;
- art. 316 c.p.: peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- art. 316-*bis* c.p.: malversazione a danno dello Stato;
- art. 316-*ter* c.p.: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- art. 317 c.p.: concussione;
- art. 318 c.p.: corruzione per un atto d'ufficio;

- d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera *c*);
- e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;
- f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a*) e *b*), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ¹¹³.

-
- art. 319 c.p.: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - art. 319-*ter* c.p.: corruzione in atti giudiziari;
 - art. 319-*quater*, primo comma, c.p.: induzione indebita a dare o promettere utilità;
 - art. 320 c.p.: corruzione di incaricato di un pubblico servizio;
 - art. 321 c.p.: estensione al corruttore della pena prevista per il corrotto;
 - art. 322 c.p.: istigazione alla corruzione.;
 - art. 322-*bis* c.p.: peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi dell'Unione europea e di funzionari della stessa Unione e di stati esteri;
 - art. 323 c.p.: abuso d'ufficio;
 - art. 325 c.p.: utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio;
 - art. 326 c.p.: rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio;
 - art. 331 c.p.: interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità stabilendo, al secondo comma, la pena per chi se ne fa promotore o organizzatore
 - art. 334 c.p.: sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
 - L'art. 346-*bis* c.p.: traffico di influenze illecite.

¹¹³ I soggetti cui la norma rinvia sono gli indiziati:

- a) di appartenere alle associazioni di cui all'articolo 416-*bis* c.p.;
- b) di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-*bis*, c.p.p. ovvero del delitto di cui all'art. 12-*quinqies*, comma 1, del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, o del delitto di cui all'articolo 418 c.p. (assistenza agli associati).

§ 19. *D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, art. 11 comma 1 (stralcio situazioni rilevanti ai fini disciplinari)* ¹¹⁴.

- a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 10, comma 1, lettere *a)*, *b)* e *c)*;
- b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;
- c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a)* e *b)*, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ¹¹⁵.

¹¹⁴ L'art. 11 del d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, sostituisce nel contenuto l'art. 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 cui fanno riferimento le norme contrattuali per individuare i reati di rilievo disciplinare. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, dello stesso decreto, ogni richiamo del predetto art. 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 è da intendersi riferito all'art. 11 del d.lgs. n. 235 del 2012.

¹¹⁵ I soggetti cui la norma rinvia sono gli indiziati:

- a) di appartenere alle associazioni di cui all'articolo 416-bis c.p.;
- b) di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-*bis*, c.p.p. ovvero del delitto di cui all'art. 12-*quinqies*, comma 1, del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, o del delitto di cui all'articolo 418 c.p. (assistenza agli associati).

Norme contrattuali

(personale non dirigente)

§ 20. *C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 57 - Obblighi del dipendente* ¹¹⁶.

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 comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascun ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente 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 contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente 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 dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241 del 1990;

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

¹¹⁶ L'attuale art. 57 ricalca l'art. 23 del C.c.n.l. del 6 luglio 1995 (riportato in appendice). Il relativo contenuto, quasi uguale a quello dalla norma previgente, è ora arricchito da riferimenti e integrazioni derivanti dalla più recente produzione normativa in materia di anticorruzione e di norme di comportamento al fine di affermarne l'incisività anche in sede contrattuale. L'elencazione di tali obblighi resta comunque non esaustiva. E infatti ogni indicazione dettagliata, sia essa contenuta in norme contrattuali che in norme di legge, è da ritenersi esplicativa dei principali obblighi di diligenza (art. 2104 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.) propri del lavoratore dipendente nell'impresa; il pubblico dipendente, essendo legato all'amministrazione da un rapporto organico, in aggiunta ai normali obblighi assume egli stesso gli obblighi che la legge – ed in particolare l'art. 97 della Costituzione – pone in capo alla pubblica amministrazione.

delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al d.P.R. n. 445 del 2000 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 dirigente;

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 psico-fisico 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 lo 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 sottordinato 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, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del d.P.R. n. 62/2013¹¹⁷;

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

¹¹⁷ La norma contrattuale si conforma al codice di comportamento approvato con d.P.R. n. 62 del 2013 (riportato al paragrafo 5), facendo salva l'accettazione di regali o utilità di modico valore.

- 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, del coniuge, di conviventi, di parenti ¹¹⁸, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali ¹¹⁹.

¹¹⁸ La norma ripete pedissequamente la previsione di cui all'art. 7 del d.P.R. n. 62 del 2013 e con la stessa lacuna, non indicando il grado di parentela entro il quale sussiste l'obbligo di astensione. Ne consegue che, in alternativa ad obbligo di astensione in presenza di vincoli di parentela illimitati e perciò inammissibili, trova applicazione la previsione di cui all'art. 51 c.p.c. in materia di incompatibilità, così che l'obbligo di astensione è da ritenersi sussistente entro il quarto grado.

¹¹⁹ La norma estende ai dipendenti di livello non dirigenziale la previsione introdotta dai contratti collettivi del 2010 delle separate aree di contrattazione dei dirigenti (si veda il paragrafo 27) e dei segretari comunali (si veda il paragrafo 36).

§ 21. *C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 58 - Sanzioni disciplinari* ¹²⁰.

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'articolo 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare ¹²¹:

- a) rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi ¹²²;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

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

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7 ¹²³;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino

¹²⁰ L'attuale art. 58 disapplica, implicitamente, in quanto con esso incompatibile, l'art. 24 del C.c.n.l. del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 24 del C.c.n.l. del 22 gennaio 2004, modificandone innanzitutto la rubrica che da "Sanzioni e procedure disciplinari" diventa semplicemente "Sanzioni disciplinari", giacché le relative procedure sono state poi disciplinate con il d.lgs. n. 150 del 2009 e successivi.

¹²¹ L'elencazione delle sanzioni disciplinari resta quella tradizionale, ossia dal rimprovero al licenziamento. Ma il successivo comma 2 vi aggiunge quelle altre sanzioni intermedie previste da specifica disposizione di legge per altrettanto specifiche infrazioni.

¹²² I periodi di sospensione di tipo sanzionatorio – e non anche quelli di natura cautelare – sono interamente accompagnati dalla privazione della retribuzione, essendo implicitamente disapplicata la norma, di natura assistenziale, che prevedeva la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto, per tutto il periodo di sospensione successivo al 10° giorno. La previgente previsione, rinvenibile nell'art. 3, comma 6, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, riportato in Appendice, costituiva una deroga al principio generale secondo il quale nel rapporto di lavoro, attesa la sua natura sinallagmatica, in assenza di prestazione non vi è remunerazione. Ecco che il carattere speciale della norma riguardante l'attribuzione della detta indennità non ne consente la corresponsione in assenza di una norma che in tal senso disponga.

¹²³ L'infrazione qui contemplata è quella commessa dal dipendente il quale, essendo a conoscenza di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare, rifiuta la sua collaborazione o addirittura rende false dichiarazioni a favore dell'incolpato. Trattasi, pertanto, non di omessa denuncia bensì di reticenza, nelle varie forme, relativamente ad un procedimento già avviato. L'art. 55-*bis* è riportato al paragrafo 7.

ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1 ¹²⁴;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-*septies*, comma 6 ¹²⁵.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione ¹²⁶.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

7. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹²⁷.

¹²⁴ L'ipotesi qui contemplata è quella della condotta che non ha una sua specifica sanzione ma dalla quale sia comunque derivato un danno per l'amministrazione. L'art. 55-*sexies* è riportato al paragrafo 11.

¹²⁵ Le ipotesi di infrazione cui la norma rinvia sono sostanzialmente riconducibili alla cosiddetta *culpa in vigilando* ed al mancato esercizio delle funzioni di gestione in ambito disciplinare. L'art. 55-*septies*, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 ivi richiamato (riportato al paragrafo 12), a sua volta rinvia a due specifiche condotte omissive contemplate, rispettivamente, dall'art. 21 e dell'art. 55-*sexies*, comma 3, dello stesso decreto: l'art. 21 riguarda la responsabilità dirigenziale ed il relativo obbligo della vigilanza; l'art. 55-*sexies*, comma 3, riguarda invece la responsabilità per mancato esercizio dell'azione disciplinare. Da tale ultima previsione risulta quindi evidente che, se un dipendente di livello non dirigenziale può essere perseguito per il mancato esercizio dell'azione disciplinare, tale azione non è una prerogativa solo dirigenziale bensì di chiunque sia titolare di funzioni di gestione.

¹²⁶ La norma è stata parzialmente disapplicata dall'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativamente all'infrazione dell'assenza dal servizio senza valida giustificazione per più di sette giorni nell'arco degli ultimi dieci anni. Siffatte infrazioni, pertanto, rilevano anche dopo il biennio.

¹²⁷ La norma è di chiusura e vuole confermare la prevalenza della legge rispetto alla norma contrattuale.

§ 22. *C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 59 - Codice disciplinare* ¹²⁸.

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, 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'amministrazione, 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 ¹²⁹, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. 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.

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

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, lettera a), del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹³⁰;

¹²⁸ L'attuale art. 59 disapplica, implicitamente, in quanto con esso incompatibile, l'art. 3 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, definitivo del previgente codice disciplinare.

¹²⁹ Restano salve le eccezioni riguardanti le assenze ingiustificate, il cui "ambito di osservazione" si estende al decennio precedente, nonché l'insufficiente rendimento, di cui all'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, che prende in considerazione il triennio precedente.

¹³⁰ La precisazione qui formulata vuole tenere ben distinte le più gravi infrazioni di elusione o alterazione dei sistemi di rilevazione della presenza, di cui all'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 (riportato al paragrafo 9),

- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- 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 pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹³¹;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies* del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹³²;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

4. 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, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3 ¹³³;

che danno luogo al licenziamento senza preavviso, rispetto ad una generica disattenzione e delle disposizioni di servizio in materia di orario di lavoro.

¹³¹ La norma trova applicazione quando non ricorra la più grave ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *f-quinquies*, del d.lgs. n. 165 del 2001 (riportato al paragrafo 9), che dà luogo alla sanzione del licenziamento con preavviso.

¹³² L'art. 55-*novies* del d.lgs. n. 165 del 2001 (riportato al paragrafo 13) riguarda l'obbligo dei dipendenti a contatto con il pubblico di rendersi riconoscibili mediante l'esposizione di un cartellino identificativo.

¹³³ Nel previgente codice disciplinare l'applicazione di una più grave sanzione nel caso di recidiva era prevista nel solo caso in cui le precedenti infrazioni avessero determinato l'applicazione della sanzione massima, ossia la multa pari a 4 ore di retribuzione. L'attuale norma non pone più questa correlazione, per cui la più grave

- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b*), del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso ¹³⁴; 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni ¹³⁵, 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) 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;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e*), del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹³⁶, atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-

sanzione può essere attribuita anche quando le precedenti infrazioni siano stata punite, per esempio, con il rimprovero verbale o scritto.

¹³⁴ Il previgente codice disciplinare, che qui contemplava un'assenza ingiustificata o un abbandono del posto di lavoro fino a 10 giorni, era stata disapplicata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *b*), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che in materia di assenza ingiustificata aveva introdotto la minore durata di 3 giorni nel biennio e di 7 giorni nel decennio altresì prevedendo la sanzione, il licenziamento con preavviso. La norma attuale s'è dunque allineata al predetto decreto, per cui l'ipotesi qui considerata è di tipo residuale, restando riferita all'assenza ingiustificata o all'abbandono del posto di lavoro per non più di 3 giorni nel biennio o non più di 7 giorni nel decennio, superando comunque, in entrambi i casi, il limite del biennio di cui all'art. 58, comma 5, dello stesso contratto.

¹³⁵ Rispetto al previgente codice disciplinare (art. 3, comma 5, lettera *d*), C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, riportato in Appendice), la norma attuale riduce da 10 a 5 giorni il margine di tolleranza dell'ingiustificato ritardo ad adempiere all'ordine di trasferimento.

¹³⁶ La norma contempla l'infrazione della condotta lesiva della dignità della persona, ma di lieve entità e con esclusione delle molestie sessuali che invece erano espressamente previste dal previgente codice disciplinare (art. 3, comma 5, lettera *j*), C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, riportato in Appendice). La stessa condotta, se di maggiore gravità o se del tipo riconducibile alla molesta sessuale, dà luogo all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e*), del d.lgs. n. 165 del 2001 e del comma 9 dello stesso art. 59.

quater, comma 1, lettera *e*), del d.lgs. n. 165 del 2001¹³⁷, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

- i) violazione di doveri ed 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.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni¹³⁸ si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001¹³⁹.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi¹⁴⁰, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-*septies*, comma 6¹⁴¹.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni

¹³⁷ La norma, rispetto a quella del previgente codice disciplinare (art. 3, comma 5, lettera *g*), C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, riportato in Appendice), reca una più ampia casistica delle forme di violenza che danno luogo alla relativa sanzione.

¹³⁸ I periodi di sospensione di tipo sanzionatorio sono interamente accompagnati dalla privazione della retribuzione, essendo implicitamente disapplicata la norma, di natura assistenziale, che prevedeva la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto, per tutto il periodo di sospensione successivo al 10° giorno. Rispetto alla norma speciale, che appunto prevedeva la corresponsione della predetta indennità, prevalgono i principi generali in materia di rapporti obbligatori a prestazioni corrispettive, secondo i quali, nel caso del rapporto di lavoro, in assenza di prestazione non c'è retribuzione né indennità.

¹³⁹ L'ipotesi qui contemplata è quella della condotta omertosa, o reticente o addirittura illecita a favore di un altro dipendente a carico del quale si svolge un procedimento disciplinare. Nel previgente ordinamento tale ipotesi era prevista dall'art. 3, comma 5, lettera *f*), C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 (riportato in Appendice).

¹⁴⁰ I periodi di sospensione di tipo sanzionatorio sono interamente accompagnati dalla privazione della retribuzione, essendo implicitamente disapplicata la norma, di natura assistenziale, che prevedeva la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto, per tutto il periodo di sospensione successivo al 10° giorno. Rispetto alla norma speciale, che appunto prevedeva la corresponsione della predetta indennità, prevalgono i principi generali in materia di rapporti obbligatori a prestazioni corrispettive, secondo i quali, nel caso del rapporto di lavoro, in assenza di prestazione non c'è retribuzione né indennità.

¹⁴¹ La specifica sanzione si pone a cavallo dei due tipi di sospensione con privazione della retribuzione previsti dalla relativa tipologia, ossia della sospensione fino a 10 giorni e quella da 11 giorni fino a 6 mesi, giacché la sospensione qui considerata è "fino" al massimo di 3 mesi, per cui non resta esclusa l'ipotesi di comminare una sanzione, per esempio, di 9 giorni di sospensione. La sanzione è perciò prevista in via specifica e, tuttavia, senza aggiungere niente all'ordinamento perché la norma in esame si limita a recepire, nel suo contesto, specifiche disposizioni di legge (art. 55-*septies*, comma 6, e art. 55-*sexies*, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001) che già avevano individuato responsabilità disciplinari riconducibili alla *culpa in vigilando* ed al mancato o erroneo esercizio dell'azione disciplinare. Da tale contesto, intanto, risultano evidenti l'erroneità della presunzione – rilevabile dall'esperienza comune – che un dipendente "nelle categorie" non possa essere titolare dell'azione disciplinare e l'altrettanto erronea presunzione che il potere e l'azione disciplinare non possano essere prerogative di un singolo ma debbano, piuttosto, essere devolute ad un organo collegiale.

fino ad un massimo di 3 mesi ¹⁴², si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi ¹⁴³ si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- 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, ove non sussista la gravità e reiterazione ¹⁴⁴;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti ¹⁴⁵;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato grave danno all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale ¹⁴⁶;

¹⁴² La specifica sanzione si pone, anch'essa, a cavallo dei due tipi di sospensione con privazione della retribuzione previsti dalla relativa tipologia (fino a 10 giorni e per più di 10), giacché la sospensione qui considerata, pur partendo da un minimo di 3 giorni, non può essere superiore a 3 mesi, per cui non resta esclusa l'ipotesi di una sanzione, per esempio, di 9 giorni di sospensione. La norma contrattuale nulla aggiunge all'ordinamento, essendo la relativa sanzione già prevista da una specifica disposizione di legge (art. 55-*sexies*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, riportato al paragrafo 11) che nell'ambito delle responsabilità disciplinari ricomprende, ora, qualsiasi condotta in conseguenza della quale l'amministrazione, stante il rapporto organico, sia stata condannata al risarcimento di un danno.

¹⁴³ I periodi di sospensione di tipo sanzionatorio sono interamente accompagnati dalla privazione della retribuzione, essendo implicitamente disapplicata la norma, di natura assistenziale, che prevedeva la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto, per tutto il periodo di sospensione successivo al 10° giorno. Rispetto alla norma speciale, che appunto prevedeva la corresponsione della predetta indennità, prevalgono i principi generali in materia di rapporti obbligatori a prestazioni corrispettive, secondo i quali, nel caso del rapporto di lavoro, in assenza di prestazione non c'è retribuzione né indennità.

¹⁴⁴ Ove il comportamento qui considerato sia connotato da gravità e reiterazione, la sanzione applicabile è quella del licenziamento con preavviso di cui al successivo comma 9.

¹⁴⁵ La norma attuale inasprisce la previsione del previgente codice disciplinare, giacché rispetto ad esso non richiede la "particolare gravità", per cui la relativa sanzione può essere applicata a prescindere dalla gravità.

¹⁴⁶ La norma introduce una variante in materia di assenza ingiustificata, contemplando l'ipotesi che questa, fino a due giorni e non necessariamente consecutivi, sia in continuità con periodi di riposo. La norma vuole

- g) ingiustificate assenze collettive ¹⁴⁷ nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica ¹⁴⁸:

1. con preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *b*) e *c*), da *f-bis*) fino a *f-quinquies*), comma 3-*quinquies* del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁴⁹;
- b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate ai commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva plurima in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura ¹⁵⁰, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione ¹⁵¹;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare

scoraggiare una diffusa forma di assenteismo introducendo una sanzione che, in questo caso, non è più commisurata al periodo dell'assenza non giustificata, come previsto al comma 4, lettera *c*), bensì parte dal minimo di 11 giorni.

¹⁴⁷ La norma - originata da eclatanti episodi di generalizzato "malessere" di intere categorie di dipendenti in occasione di eventi quali il capodanno - introduce un'ulteriore variante in materia di assenza ingiustificata, contemplando l'ipotesi che questa sia di tipo collettivo e causa di grave disservizio. Essa, tuttavia, è di dubbia efficacia, giacché richiede l'accertamento dell'arbitrarietà dell'assenza sia del singolo sia di altri, per cui la relativa sanzione non può essere applicata se l'accertamento non sia anch'esso collettivo, al pari dell'assenza che si vuole perseguire.

¹⁴⁸ La norma contrattuale riporta le previsioni di cui all'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 (riportato al paragrafo 9) cui aggiunge ulteriori ipotesi di infrazione che danno luogo alla sanzione espulsiva.

¹⁴⁹ Le ipotesi di infrazione di cui all'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, cui la norma rinvia sono, sinteticamente: comma 1 - *b*) assenza ingiustificata per più di 3 giorni; *c*) ingiustificato rifiuto al trasferimento; *f-bis*) reiterate violazioni dei codici di comportamento; *f-ter*) pregiudizio colposo o doloso dell'azione disciplinare; *f-quater*) precedenti disciplinari con sospensione dal servizio complessivamente superiore all'anno nel biennio; *f-quinquies*) insufficiente rendimento; comma 3-*quinquies*) omessa attività in ambito disciplinare.

¹⁵⁰ La norma qui non prevede il limite del biennio ai fini del computo della recidiva, mentre tale precisazione viene formulata subito dopo relativamente all'altra ipotesi ricompresa nella stessa lettera *c*). Ciò porta a concludere, sia pure con una certa cautela, che essa introduce un'altra deroga alla regola generale secondo la quale non può tenersi conto delle sanzioni irrogate prima dell'ultimo biennio.

¹⁵¹ L'ipotesi qui considerata non reca una specifica della sospensione dal servizio già subita nel biennio, per cui, in linea di principio, abbandonando il criterio secondo il quale la sanzione più grave trova applicazione solo quando quella precedente sia stata comminata nella misura massima (in tal caso dovrebbe essere la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 6 mesi) la sanzione espulsiva può invece trovare applicazione anche quando la sospensione già subita sia stata di lieve entità.

gravità ¹⁵²;

- e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità ¹⁵³;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2 secondo e terzo periodo, del d.P.R. n. 62 del 2013 ¹⁵⁴;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi 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 ¹⁵⁵;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo i casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti da disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione ¹⁵⁶;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *a*), *d*), *e*) ed *f*) del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁵⁷;

¹⁵² La norma trova applicazione nel caso di recidiva o di particolare gravità della condotta contemplata al comma 4, lettera *g*) dello stesso art. 59.

¹⁵³ La norma contempla il caso in cui la condanna subita dal dipendente per fatti non attinenti al rapporto di lavoro determina comunque il venir meno del rapporto di fiducia.

¹⁵⁴ Gli obblighi di comportamento di cui all'apposito codice approvato con il d.P.R. n. 62 del 2013 (riportato al paragrafo 5), riguardano: l'accettazione di regali che non possano qualificarsi di modico e per di più accettati per l'espletamento di un atto o attività d'ufficio; l'esercizio di pressioni per indurre ad aderire ad associazioni o ad organizzazioni promettendo vantaggi o minacciando svantaggi di carriera; la non astensione dal partecipare a decisioni e ad attività di esecuzione di contratti stipulati con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o dalle quali abbia avuto altre utilità nel biennio precedente.

¹⁵⁵ Nelle gravi violazioni dei doveri di comportamento che possono dar luogo alla sanzione del licenziamento sono ora ricomprese quelle di cui all'art. 16 del d.P.R. n. 62 del 2013.

¹⁵⁶ La norma contempla una sorta variante dell'arbitrario abbandono del posto di lavoro, di cui al comma 4, lettera *e*), in termini di mancata ripresa del servizio al termine di un regolare periodo di sospensione della prestazione lavorativa (per aspettativa, congedo parentale, sospensione cautelare, ecc.) o, comunque, allo scadere del termine assegnato dall'amministrazione.

¹⁵⁷ Le ipotesi di infrazione di cui all'art. 55-*quater*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, cui la norma rinvia sono, sinteticamente: *a*) falsa attestazione della presenza in servizio; *d*) falsità documentale in fase di costituzione del rapporto di lavoro; *e*) reiterate condotte aggressive; *f*) condanna penale definitiva con interdizione dai pubblici uffici.

- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale ¹⁵⁸, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio ¹⁵⁹ che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente ¹⁶⁰ la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro ¹⁶¹;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 235 del 2012 ¹⁶²;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

¹⁵⁸ La norma si riferisce a fatti illeciti comunque commessi, a prescindere dall'attinenza o meno con il rapporto di lavoro, tenuto conto che tale ultimo riferimento è invece espressamente previsto subito dopo. La norma medesima trae spunto dal dovere proprio del pubblico dipendente di tenere una condotta conforme a legge anche nella sua vita privata in base ad un principio sancito già dal d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, che all'art. 13 tra l'altro stabiliva che il pubblico dipendente «Fuori dell'ufficio, ... deve mantenere una condotta conforme alla dignità delle proprie funzioni».

¹⁵⁹ La norma, superando lo specifico riferimento ad una serie di reati contro la pubblica amministrazione di cui al previgente codice disciplinare, ribadendo la rilevanza della condotta del pubblico dipendente anche al di fuori del rapporto di lavoro, qui prevede il licenziamento a seguito di condanna definitiva a prescindere dalla natura del reato e dalla connessione o meno con il servizio, purché dalla condanna emerga una irrecuperabile rottura del rapporto di fiducia.

¹⁶⁰ La provvisorietà è da intendersi “nelle more” di decisioni altrui, non essendo ipotizzabile che un rapporto di lavoro incrinato dalla commissione di un illecito sia provvisoriamente mantenuto in vita quando già vi siano gli elementi che ne determinano la risoluzione.

¹⁶¹ L'attuale previsione va ben oltre quella della precedente lettera c), in quanto non richiede una condanna ma ritiene sufficiente la sola commissione di fatti dolosi, senza precisare che questi debbano essere in danno della pubblica amministrazione, anzi precisandone la rilevanza pur quando siano stati commessi nei confronti di terzi. La fattispecie importa, quindi, il venir meno del rapporto di fiducia al punto da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche in via provvisoria. La provvisorietà è comunque da intendersi “nelle more” di decisioni altrui, non essendo ipotizzabile che un rapporto di lavoro incrinato dalla commissione di un illecito di natura dolosa sia provvisoriamente mantenuto in vita quando già vi siano gli elementi che ne determinano la risoluzione.

¹⁶² La norma attuale fa riferimenti ai delitti di cui agli articoli 7 e 8 del d.lgs. n. 235 del 2012, riportati, rispettivamente, ai paragrafi 16 e 17, mentre il previgente codice disciplinare faceva riferimento agli articoli 10 e 11 dello stesso d.lgs. n. 235 del 2012, riportati ai paragrafi 18 e 19, di contenuto praticamente uguale.

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97¹⁶³;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti¹⁶⁴, 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.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 57, e facendoci riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁶⁵.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal 15° giorno successivo a quello di sua pubblicazione¹⁶⁶.

¹⁶³ I delitti di cui all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, riportata al paragrafo 14, sono quelli previsti: dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383.

¹⁶⁴ Nelle gravi violazioni dei doveri di comportamento che possono dar luogo alla sanzione del licenziamento sono ricomprese quelle di cui all'art. 16 del d.P.R. n. 62 del 2013.

¹⁶⁵ L'attuale norma disapplica definitivamente l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, come sancito dall'art. 7, primo comma, della legge n. 300 del 1970, recependo la statuizione di cui all'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo il quale l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare è da intendersi assolto anche mediante pubblicazione sul sito *web*. Questa forma di pubblicazione assolve, quindi, l'obbligo di pubblicità legale ma nulla vieta che al codice siano date altre forme di diffusione (pubblicità notizia), anche nell'ambito dei corsi obbligatori in materia di anticorruzione.

¹⁶⁶ L'attuale codice disciplinare, tenuto conto dei tempi qui stabiliti, trova applicazione da data non successiva al 20 giugno 2018. Fino al 15° giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito *web* istituzionale, quindi, continua a trovare applicazione, nella sua interezza, il codice disciplinare di cui all'art. 3 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 coordinato con le altre norme nel frattempo intervenute.

§ 23. *C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 60 – Sospensione cautelare il corso di procedimento disciplinare* ¹⁶⁷.

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁶⁸, l'ente, laddove 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 disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati ¹⁶⁹.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse ¹⁷⁰.

¹⁶⁷ La norma riprende, con alcune integrazioni, l'art. 26 del C.c.n.l. del 5 luglio 1995, regolante l'ipotesi della sospensione cautelare diversa da quella pur sempre cautelare ma obbligatoria, in presenza di misure restrittive della libertà personale, o facoltativa, in pendenza di procedimento penale, attualizzando una norma non richiamata dal C.c.n.l. del 22 gennaio 2004 né dal C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 ma comunque vigente ed ora implicitamente disapplicata.

¹⁶⁸ L'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, qui richiamato (riportato al paragrafo 9) contempla la sospensione obbligatoria dal servizio, nelle more della decisione disciplinare, nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

¹⁶⁹ La sospensione cautelare disposta ai sensi del presente articolo non dà luogo alla corresponsione di un assegno alimentare (indennità pari al 50% della retribuzione), così che il dipendente mantiene il diritto alla retribuzione intera – escluse le indennità correlate all'effettiva presenza in servizio – per tutto il periodo di sospensione finché questa sia di tipo cautelare. Pertanto, quando il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il relativo periodo di conguaglia con quello sofferto in via cautelare e l'ente deve ripetere la retribuzione intanto corrisposta per tale periodo.

¹⁷⁰ La norma vuole confermare il principio della prevalenza della sanzione rispetto ad altre cause di assenza dal servizio, specie se determinate dalla volontà del dipendente. Se così non fosse, infatti, il dipendente, avvalendosi di provvidenze di legge (quale un congedo parentale di durata biennale) o di altre circostanze giustificative dell'assenza (ferie, malattia, permessi, ec.) potrebbe differire, *sine die*, lo sconto della pena.

§ 24. *C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 61 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*¹⁷¹.

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 o questa sia comunque cessata, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62.
3. Resta l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235 del 2012¹⁷².
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001¹⁷³, 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 2001¹⁷⁴.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 62 del presente contratto.

¹⁷¹ La norma disapplica, in via implicita, l'art. 5 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 (riportato in Appendice), di pari oggetto e contenuto.

¹⁷² Le norme di legge qui richiamate sono riportate, rispettivamente, ai paragrafi 16 e 17.

¹⁷³ La norma qui richiamata (il cui stralcio è riportato al paragrafo 14) prevede una particolare soluzione di natura cautelare, meno afflittiva per il dipendente e meno dispendiosa per l'ente, in connessione con situazioni di rilievo penale, giacché invece della sospensione cautelare, per effetto della quale il dipendente viene allontanato dal servizio ma percepisce un'indennità pari al 50% della retribuzione in atto, si dà luogo al trasferimento del dipendente medesimo ad altro ufficio, in conformità con il principio di esigibilità di mansioni equivalenti, così che l'ente non deve privarsi di unità lavorative né deve sostenere oneri in assenza di una controprestazione lavorativa. Tale ipotesi trova applicazione nel caso di rinvio a giudizio per i reati di cui alle norme di seguito rispettivamente indicate:

- art. 314 c.p., primo comma: peculato;
- art. 317 c.p.: concussione;
- art. 318 c.p.: corruzione per un atto d'ufficio;
- art. 319 c.p.: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 319-ter c.p.: corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-*quater* c.p.: induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 c.p.: corruzione di incaricato di un pubblico servizio;
- art. 3, legge 9 dicembre 1941, n. 1383.

¹⁷⁴ La legge n. 97 del 2001 (stralcio) è riportata al paragrafo 14. La norma qui richiamata prevede la sospensione dal servizio nel caso di condanna, anche non definitiva, per i reati di cui al comma 3.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, punto 2¹⁷⁵, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare¹⁷⁶. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni¹⁷⁷. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, punto 2, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed 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. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, punto 2.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti¹⁷⁸.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra forma analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

¹⁷⁵ La sanzione cui la norma si riferisce è quella del licenziamento senza preavviso.

¹⁷⁶ La precisazione appare pleonastica, giacché il licenziamento e per di più senza preavviso tronca, in modo drastico, ogni situazione afferente al rapporto di lavoro.

¹⁷⁷ La norma pone un limite alla sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale – e in assenza di misure restrittive – che, tuttavia, per conforme giurisprudenza, può essere superato ove sussistano le circostanze subito dopo considerate.

¹⁷⁸ L'indennità qui prevista riprende l'istituto dell'assegno alimentare di cui alla previgente normativa. Essa è correlata alla sospensione dal servizio di natura cautelare e non a quella disposta a fini sanzionatori.

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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa ¹⁷⁹, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁸⁰.

¹⁷⁹ La precisazione – invero pleonastica – è correlata alla distinzione tra trattamento economico fondamentale, generalizzato e correlato alla posizione di inquadramento giuridico, ed accessorio, invece correlato all'effettiva prestazione lavorativa.

¹⁸⁰ L'ipotesi qui considerata è quella del "licenziamento in tronco" derivante da condotte accertate in flagranza. L'art. 55-*quater* è riportato al paragrafo 9.

§ 25. *C.c.n.l. 21 aprile 2018, art. 62 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*¹⁸¹.

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

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁸².

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 59, comma 9, punto 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia

¹⁸¹ L'attuale articolo disapplica, implicitamente, l'art. 4 del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 (riportato in Appendice), per la parte non già disapplicata dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001. A differenza della norma previgente, l'attuale art. 62 non contempla l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria di illeciti rilevanti non solo ai fini disciplinari ma anche ai fini penali in quanto tale obbligo è ora sancito dalla art. 13 del d.P.R. n. 62 del 2013 che dall'art. 55-quater, comma 3-quinquies, del d.lgs. n. 165 del 2001.

¹⁸² La norma si conforma al principio di legge – introdotto dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 - secondo il quale i procedimenti penale e disciplinare, ancorché avviati con riferimento alla medesima condotta, restano comunque del tutto autonomi e possono avere conclusioni diverse. Ciò vale non solo nel caso in cui in corso di procedimento emergano altri fatti o circostanze di rilievo disciplinare ma anche quando gli organi procedenti abbiano esaminato la stessa situazione. Per esempio, se il dipendente viene prosciolto in sede penale in quanto il reato a lui ascritto e riconosciuto tale è perseguibile a querela di parte, l'assoluzione è del tutto irrilevante ai fini disciplinari e non preclude l'irrogazione di una sanzione correlata alla commissione, comunque accertata, di un reato.

riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso 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 ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

§ 26. *C.c.n.l. 21 aprile 2018, art. 63 – Determinazione concordata della sanzione*

183.

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso ¹⁸⁴.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma 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 ¹⁸⁵.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁸⁶. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

¹⁸³ La norma reintroduce l'ipotesi della definizione della sanzione in via conciliativa, già prevista dall'art. 55, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 vigente prima del d.lgs. n. 150 del 2009 e da quest'ultimo demandata alla competenze della contrattazione collettiva.

¹⁸⁴ La conciliazione non è ammessa nei casi in cui l'infrazione è sanzionabile con il licenziamento.

¹⁸⁵ L'accordo conciliativo può incidere sull'entità della sanzione ma non può modificarne la specie, così che, per esempio, se la sanzione da comminare è quella della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi, in via conciliativa potrà stabilirsi la sanzione minima di 11 giorni ma non di meno, perché la sospensione dal servizio senza retribuzione fino a 10 giorni trova applicazione per infrazioni di minore gravità.

¹⁸⁶ Nella considerazione che in fase di contestazione occorre comunicare al dipendente non solo l'infrazione a lui addebitata ma anche la relativa sanzione, appare opportuno fargli conoscere, già in fase di avvio del procedimento, la prospettiva di una definizione concordata della sanzione e, in tal caso, l'inoppugnabilità del relativo provvedimento.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Norme contrattuali

(personale dirigente)

§ 27. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 5 - Obblighi del dirigente*¹⁸⁷.

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 107 del d.lgs. n. 267 del 2000¹⁸⁸.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
 - a. assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'

¹⁸⁷ La norma contrattuale adatta le regole del previgente codice di comportamento alla figura del dirigente, senza alcun pregiudizio per le norme di uguale contenuto previste da altre fonti normative. Alle norme di comportamento qui previste, pertanto, si aggiungono quelle recate, ora, dal d.P.R. n. 62 del 2013, approvativo del nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Ai doveri "di comportamento" previsti dalla norma contrattuale si aggiungono quelli "istituzionali", per lo più stabiliti da altre fonti normative, che sono propri dei dirigenti in relazione alle specifiche funzioni e responsabilità, la cui disattenzione spesso dà luogo a penalità di carattere economico non aventi, tuttavia, natura disciplinare.

¹⁸⁸ La norma è ripetitiva di disposizioni di legge rispetto alle quali nulla aggiunge.

espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

- b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c. nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'ente;
 - d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
 - e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g. informare l'Ente, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - h. astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.
5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

§ 28. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 6 - Sanzioni e procedure disciplinari.*

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 7, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a. sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 7;
 - c. licenziamento con preavviso;
 - d. licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁸⁹.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

¹⁸⁹ L'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 7.

§ 29. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 7 - Codice disciplinare.*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - o la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - o le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - o l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a. inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁹⁰;

¹⁹⁰ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

- b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'ente o per gli utenti;
- g. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'ente.
- h. violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55-*novies* del d.lgs n. 165 del 2001 ¹⁹¹.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'ente.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁹².
- 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi

¹⁹¹ L'art. 55-*novies* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 13. L'infrazione cui la norma fa riferimento è quella riguardante l'obbligo del pubblico dipendente a contatto con il pubblico di rendersi riconoscibile, ferma la previa disciplina regolamentare. Il relativo obbligo è ora previsto anche dall'art. 12 del d.P.R. n. 62 del 2013.

¹⁹² L'infrazione cui la norma fa riferimento è riconducibile alla fattispecie penale della reticenza e della falsa dichiarazione.

previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3¹⁹³, e dall'art. 55-*septies*, comma 6¹⁹⁴, del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c. 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;
 - d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
 - e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁹⁵, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza

¹⁹³ L'infrazione cui la norma fa riferimento è quella del comportamento omissivo o colpevole per omesso avvio del procedimento disciplinare ovvero colpevole decadenza dello stesso.

¹⁹⁴ L'infrazione cui la norma fa riferimento è quella della *culpa in vigilando* e, più precisamente, dell'omesso controllo di situazioni di assenteismo.

¹⁹⁵ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

- dell'Ente o ad esso affidati;
- g. qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
 - h. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - j. grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009 ¹⁹⁶.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa ¹⁹⁷ o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- 1. con preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) e c) del d.lgs. n. 165 del 2001 ¹⁹⁸;
 - b. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;
 - 2. senza preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art.

¹⁹⁶ L'infrazione è quella del mancato rispetto dei termini per la conclusione del procedimento che, pertanto, diventa di rilievo disciplinare oltre che penale.

¹⁹⁷ Alle ipotesi di licenziamento per giusta causa devono aggiungersi quelle di cui all'art. 16 del codice di comportamento approvato con d.P.R. n. 62 del 2013, riportato al paragrafo 5.

¹⁹⁸ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

- 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;
- c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 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 ¹⁹⁹;
 2. gravi delitti commessi in servizio;
 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97 ²⁰⁰;
- d. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e. recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 ²⁰¹.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal d.lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

¹⁹⁹ Il richiamo degli articoli 58 e 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 è da intendersi, ora, agli articoli 10 e 11 del d.lgs. n. 235 del 2012 riportati, rispettivamente, ai paragrafi 16 e 17.

²⁰⁰ La legge n. 97 del 2001 è riportata al paragrafo 14.

²⁰¹ L'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare è validamente assolto con la pubblicazione dello stesso sul sito *web* dell'ente.

§ 30. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 8 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.*

1. L'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare 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.

§ 31. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 9 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.*

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 7, comma 9, n. 2.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 ²⁰², la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente 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 ²⁰³. È fatta salva l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita ²⁰⁴. 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. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 10

²⁰² L'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 8.

²⁰³ Le situazioni rilevanti in ambito disciplinare di cui agli articoli 58 e 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 sono ora contemplate dagli articoli 10 e 11 del d.lgs. n. 235 del 2012 riportati, rispettivamente, ai paragrafi 18 e 19.

²⁰⁴ La legge n. 97 del 2001 (stralcio) è riportata al paragrafo 14.

in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 9, n. 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 10, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2.
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo ²⁰⁵.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» 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 dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 10, comma 2, 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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se

²⁰⁵ La norma contrattuale riprende il dirigente istituto dell'assegno alimentare.

fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

§ 32. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 10 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.*

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 ²⁰⁶.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 7, comma 9, n.2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche

²⁰⁶ L'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 8.

dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

§ 33. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 11 - Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.*

1. L'ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

§ 34. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 12 – Indennità sostitutiva della reintegrazione.*

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 11, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.13 del CCNL del 12 febbraio 2002.

§ 35. *C.c.n.l. 22 febbraio 2010, art. 13 – La determinazione concordata della sanzione.*

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 11, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
3. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
4. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del d.lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.
5. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento

disciplinare, di cui all'art.55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

7. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

8. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

9. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n.165 del 2001.

10. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Norme contrattuali

(segretari comunali)

§ 36. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 3 - Obblighi del segretario*²⁰⁷.

1. Il segretario 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 segretario adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento allegato.
2. Il comportamento del segretario, in coerenza con il proprio ruolo e con le ampie competenze allo stesso riconosciute dal vigente quadro legislativo, è volto a conferire una sempre maggiore autorevolezza al sistema dell'amministrazione locale, attraverso il coordinamento delle esigenze di efficienza dell'apparato amministrativo e di garanzia della regolarità amministrativa, nell'ambito dei più generali obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione degli enti e di conseguimento di elevati standard di efficienza e di efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di incrementare e garantire la migliore qualità dei servizi erogati alla collettività, il segretario deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, assicurando il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e delle altre disposizioni comunque impartite dall'Ente o dalle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

²⁰⁷ La norma contrattuale integra il previgente codice di comportamento adattando le relative regole alla figura specifica del segretario.

- b) rispettare il segreto di ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli procedimenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- 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 riservatezza e protezione dei dati personali nonché di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente o nelle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 nonché attuare le disposizioni dei medesimi soggetti in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con i cittadini, nonché all'interno dell'Ente con i dirigenti e con gli addetti alle diverse strutture, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997;
- f) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo del segretario, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- g) in caso di malattia, dare tempestivo avviso al competente Ufficio dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997;
- h) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia o infortunio;
- i) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

- j) non valersi di quanto di proprietà dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, per ragioni che non siano di servizio;
- k) sovrintendere al corretto espletamento dell'attività del personale eventualmente assegnato all'ufficio di segreteria;
- l) informare l'Ente o le altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- m) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- n) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse; analogo obbligo sussiste anche nei confronti delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

§ 37. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 4 – Sanzioni e procedure disciplinari.*

1. Le violazioni da parte del segretario degli obblighi disciplinati all'art. 3 (Obblighi del segretario), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 5 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 5 (Codice disciplinare);
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità competente per i procedimenti disciplinari concernenti i segretari e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 ²⁰⁸.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al comma 1 non sollevano il segretario dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

²⁰⁸ Il rinvio è da intendersi al comma 4 dell'art. 55-*bis*, per effetto del quale la soppressa Agenzia dei segretari avrebbe dovuto individuare l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La competenza in tal senso sembra al momento devoluta al Prefetto. L'avvio del procedimento resta ovviamente a cura dell'ente presso il quale presta servizio il segretario e che sarà chiamato, ai sensi del comma 6 dello stesso art. 55-*bis*, a documentare la circostanza.

§ 38. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 5 – Codice disciplinare.*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse all'incarico di segretario, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi i cittadini;
 - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal segretario o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al segretario responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze dell'Ente ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001²⁰⁹;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i

²⁰⁹ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

componenti degli organi di vertice dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, i dirigenti, i dipendenti o nei confronti dei cittadini o di terzi;

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

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'ente o l'agenzia o per i cittadini;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'ente o all'agenzia;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, ai cittadini o ai terzi.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio del Datore di lavoro ed è destinato ad attività sociali a favore dei segretari.

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

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato

l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del segretario, agli eventuali danni causati all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, ai cittadini o ai terzi;

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

e) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso componenti degli organi di governo dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, il pubblico, i dirigenti o i dipendenti;

g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con cittadini o terzi;

h) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

i) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte dell'eventuale personale sottordinato;

k) ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001 ²¹⁰, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di

²¹⁰ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

dirigenti o di altri dipendenti;

l) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza;

m) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque derivato danno grave all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001 ²¹¹.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 ²¹², e dall'art. 55-*septies*, comma 6 ²¹³, del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 5, 6, 7 e 8 quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) occultamento da parte del segretario di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art.

²¹¹ L'infrazione cui si riferisce la norma è quella tipica della reticenza.

²¹² L'infrazione cui si riferisce la norma è quella di aver omesso il procedimento disciplinare ovvero o di averne provocato la decadenza.

²¹³ L'infrazione cui la norma si riferisce è quella dell'omessa vigilanza sui casi di assenteismo.

7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, allo stesso affidati;

c) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all' Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 8;

d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

e) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro nei riguardi di dirigenti, di dipendenti, di cittadini o terzi;

f) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009²¹⁴;

g) ingiustificato ritardo da 11 a 20 giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa ²¹⁵ o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) ²¹⁶ e c) del d.lgs. n. 165 del 2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già

²¹⁴ L'infrazione è quella del mancato rispetto dei termini per la conclusione del procedimento amministrativo con la conseguenza che la disattenzione della disposizione di legge, fermi gli estremi penali dell'omissione di atti d'ufficio, assume anche rilievo disciplinare.

²¹⁵ Alle ipotesi di licenziamento per giusta causa devono aggiungersi quelle di cui all'art. 16 del codice di comportamento approvato con d.P.R. n. 62 del 2013, riportato al paragrafo 5.

²¹⁶ L'infrazione cui la norma fa riferimento è quella dell'assenza ingiustificata.

comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio, salvo quanto previsto al n. 2, lett. b);

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001 ²¹⁷;

b) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure verso dirigenti o altri dipendenti o di alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con cittadini;

c) la commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

d) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 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. gravi delitti commessi in servizio;

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

e) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

f) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei segretari di cui all'art. 3

²¹⁷ L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 9.

(Obblighi del segretario) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente o del Datore di lavoro, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 ²¹⁸.
13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal d.lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo ²¹⁹.

²¹⁸ L'obbligo di pubblicare il codice disciplinare si intende assolto anche mediante pubblicazione sul sito web dell'ente non essendo più obbligatoria la pubblicazione cartacea.

²¹⁹ In ambito disciplinare l'applicazione delle norme contrattuali resta subordinata alla pubblicazione del codice disciplinare mentre le altre sono efficaci dal momento dell'entrata in vigore della legge che le reca.

§ 39. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 6 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.*

1. L'autorità competente per i procedimenti disciplinari, come individuata ai sensi dell'art. 55-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati al segretario, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al segretario stesso, può disporre la sospensione dal lavoro del segretario, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento ²²⁰; della intervenuta sospensione viene data tempestiva comunicazione all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare 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.

²²⁰ A differenza delle altre categorie del comparto, la sospensione dal servizio in via cautelare, ancorché per un periodo non superiore a trenta giorni, non dà luogo alla privazione del trattamento economico.

§ 40. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 7 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.*

1. Il segretario 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 segretario può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione e con sospensione dall'incarico di cui è titolare, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'autorità competente per i procedimenti disciplinari disponga, ai sensi dell'art. 55-*ter* del d.lgs. n. 165 del 2001²²¹, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del segretario 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) e c), 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 2000²²².
4. 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 2001²²³.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica comunque quanto previsto dall'art.55-*ter* del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 8 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del segretario disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale

²²¹ L'art. 55-*ter* del d.lgs. n. 165 del 2001 è riportato al paragrafo 8.

²²² Le situazioni rilevanti ai fini disciplinari di cui agli articoli 58 e 59 del d.lgs. n. 267 del 2000, sono ora sostituite da quelle di cui agli articoli 10 e 11 del d.lgs. n. 235 del 2012, riportati ai paragrafi 18 e 19.

²²³ La legge n. 97 del 2001 è riportata al paragrafo 14.

conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il segretario è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare), l'autorità competente per i procedimenti disciplinari ritenga che la permanenza in servizio del segretario provochi un pregiudizio alla credibilità dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare loro da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività delle medesime amministrazioni. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare).

7. Al segretario sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti ²²⁴.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al segretario se fosse rimasto in servizio, con esclusione dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 8, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al segretario precedentemente sospeso verrà conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, con esclusione dei compensi collegati alla titolarità

²²⁴ L'indennità sostituisce il previgente istituto dell'assegno alimentare.

della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono escluse le indennità o compensi connessi ad incarichi o a funzioni speciali o di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

§ 41. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 8 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.*

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al segretario, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 5, comma 10, n. 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il segretario ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio, eventualmente anche in soprannumero rispetto alle previsioni concernenti la quantità complessiva di segretari iscritti all'Albo, nella Sezione Regionale di appartenenza o in altra di suo gradimento, con collocazione nella fascia professionale e nella posizione economica di appartenenza all'atto del licenziamento e con decorrenza dell'anzianità posseduta sempre all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del segretario consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il segretario ha diritto a tutti gli assegni

che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. A seguito della riammissione in servizio ed alla reiscrizione nell'Albo, in caso di mancata nomina, al segretario sono erogati tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento, per tutto il periodo di messa in disponibilità, di cui all'art. 101, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000.
6. Ove, a seguito della riammissione in servizio, il segretario consegua la nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella d'iscrizione, allo stesso competono tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento. Restano a carico del Datore di lavoro gli oneri relativi alla differenza tra la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente di nuova assegnazione.
7. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al segretario altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

§ 42. *C.c.n.l. 14 dicembre 2010, art. 9 – La determinazione concordata della sanzione.*

1. L'autorità disciplinare competente ed il segretario, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il segretario può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del segretario per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del segretario e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il segretario, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un

rappresentante dell'associazione sindacale cui il segretario aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal segretario e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

APPENDICE

Norme previgenti applicabili ratione temporis.

Le norme riportate nella presente appendice sono quelle previgenti al d.lgs. n. 75 del 2017 ed al C.c.n.l. di comparto del 21 maggio 2018, le quali, pertanto, continuano a trovare applicazione per tutti di procedimenti disciplinari iniziati antecedentemente ad essi.

*D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis - Forme e termini del procedimento disciplinare*²²⁵.

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 giorni²²⁶. 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

²²⁵ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

²²⁶ La norma prolunga a dieci giorni i termini di preavviso per la convocazione in contraddittorio a discolpa dopo la contestazione, così disapplicando l'art. 24, comma 3, del C.c.n.l. del 6 luglio 1995 nella parte in cui prevede il minor termine di cinque giorni.

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 ²²⁷.

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 ²²⁸.

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 ²²⁹ 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,

²²⁷ L'inosservanza dei termini del procedimento comporta la decadenza della azione disciplinare – ossia di quel procedimento – ma non l'imperseguibilità dell'infrazione. Pertanto il procedimento decaduto per inosservanza dei termini per difetto, può essere rinnovato quando non siano ancora decorsi i termini dilatori.

²²⁸ Nei comuni privi di dirigenza, la competenza per il procedimento disciplinare, qualunque sia la gravità della sanzione, è unica e deve essere individuata, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 241 del 1990, con apposito atto di natura regolamentare.

²²⁹ La norma disapplica l'art. 24, comma 2, del C.c.n.l. del 6 luglio 1995 nella parte in cui esso prevede il termine di 20 giorni per la contestazione dell'infrazione, riferendolo alla generalità dei casi. Per l'effetto, per le infrazioni che prevedono sanzioni che il d.lgs. n. 165 del 2001 definisce “di maggiore gravità”, il termine per avviare il procedimento mediante la contestazione è di 40 giorni.

dall'esercizio del diritto di difesa ²³⁰.

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

²³⁰ I termini del procedimento disciplinare sono tassativi. Tali termini sono così cadenzati:

- e) il termine iniziale è sempre quello della notizia di infrazione, da chiunque acquisita. Pertanto, quando la notizia di infrazione non determina il contestuale avvio del procedimento ma viene trasmessa all'organo procedente (dirigente competente o UPD), il termine iniziale è sempre quello che nei relativi atti verrà indicato quale momento in cui s'è avuta conoscenza dell'infrazione oggetto di contestazione. Il termine iniziale è strumentale alla determinazione del termine – decadenziale - entro il quale il procedimento deve concludersi con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione;
- f) dal momento della notizia di infrazione decorre il termine - decadenziale – per la contestazione dell'addebito. Questo termine è di 20 giorni per le infrazioni meno gravi e di 40 per quelle più gravi;
- g) con l'atto di contestazione, il dipendente deve essere invitato in audizione, per produrre eventuali giustificazioni, con un preavviso di almeno 10 giorni nel caso di infrazioni meno gravi e di almeno 20 giorni per le infrazioni più gravi. Nel caso di decadenza del procedimento per il mancato rispetto dei termini di preavviso, il procedimento può essere rinnovato se non sono ancora decorsi i termini per la contestazione di cui al punto b);
- h) dopo l'audizione e l'eventuale ulteriore attività istruttoria, il procedimento deve concludersi con la relativa decisione di archiviazione o irrogazione della sanzione. Questo termine è di 60 giorni per le infrazioni meno gravi e di 120 per quelle più gravi, calcolato con inizio dal termine iniziale di cui al punto a) ed al netto di eventuali sospensioni ad efficacia interruttiva.

I termini per la conclusione del procedimento possono essere sospesi se il dipendente chiede il differimento dell'audizione per un periodo superiore a 10 giorni e per la relativa durata.

I termini del procedimento possono altresì essere sospesi quando l'intero procedimento venga sospeso in pendenza di procedimento penale, ai sensi del successivo art. 55-ter, in presenza delle relative condizioni.

La violazione dei predetti termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dell'esercizio del diritto alla difesa. Per quest'ultimo, in buona sostanza, la violazione dei termini riguarda la sola produzione di memorie difensive entro la data fissata per l'audizione, nel senso che la difesa si conclude in quella sede, senza possibilità di replica. Per l'amministrazione, invece, la violazione dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare e la conseguente responsabilità di cui al successivo art. 55-sexies.

Quando ricorre l'ipotesi di cui al successivo art. 55-quater, comma 3-bis, il procedimento si svolge secondo i termini ivi stabiliti, e cioè:

- il termine iniziale è sempre quello della contestazione dell'infrazione rilevata in condizioni di flagranza, la quale deve essere immediata o, comunque, formalizzata entro 48 ore;
- con l'atto di contestazione, il dipendente deve essere invitato in audizione, per produrre eventuali giustificazioni, con un preavviso di almeno 15; la data di notifica della contestazione è strumentale alla determinazione del termine – decadenziale - entro il quale il procedimento deve concludersi;
- dopo l'audizione e l'eventuale ulteriore attività istruttoria, il procedimento deve concludersi con la relativa decisione di archiviazione o irrogazione della sanzione entro 30 giorni dalla notifica della contestazione.

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 ²³¹, 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 ²³².

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-ter - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale ²³³.

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

²³¹ La norma inserisce una nuova infrazione per la quale è prevista una specifica sanzione.

²³² La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, preclude o, comunque, interrompe l'esercizio dell'azione disciplinare perché viene meno il presupposto, fondamentale, del rapporto di lavoro in atto. E infatti è in tale ambito che tale azione si svolge. Restano però salve le eventuali altre azioni, di natura diversa da quella disciplinare, che l'amministrazione può intraprendere al di fuori del rapporto di lavoro, anche in termini di risarcimento del danno.

²³³ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale ²³⁴. 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, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire 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

²³⁴ La norma disapplica l'art. 4, comma 1, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 per effetto del quale l'avvio del procedimento penale aveva effetti sospensivi del procedimento disciplinare e quest'ultimo veniva ripreso all'esito del primo.

disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-*bis*, del codice di procedura penale.

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-quater - Licenziamento disciplinare²³⁵.

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 malattia²³⁶;

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'amministrazione²³⁷;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio²³⁸;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera²³⁹;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui²⁴⁰;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua

²³⁵ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

²³⁶ La norma introduce un'ipotesi di infrazione diversa e più grave rispetto a quella di cui all'art. 3, comma 6 lettera *g*), del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008 che contempla l'ipotesi della "elusione" dei sistemi di rilevazione della presenza. Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 116 del 2016, introduttivo del successivo comma 1-*bis*, tale ipotesi, contemplata dalla norma contrattuale, deve ritenersi assorbita dalla definizione di "alterazione" recata dalla nuova disposizione di legge.

²³⁷ La norma disapplica l'art. 3, commi 5 lettera *c*), 6 lettera *b*) e 7 lettera *d*), del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008.

²³⁸ La norma trova corrispondenza nell'art. 3, comma 7 lettera *c*), del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008.

²³⁹ La norma trova corrispondenza nell'art. 3, comma 8 lettera *b*), del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008.

²⁴⁰ La norma è da ritenersi disapplicativa dell'art. 3, comma 8 lettera *a*), del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, in quanto ricomprende tutte le ipotesi di comportamento violento e non prevede l'ipotesi della recidiva.

dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

1-*bis*. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta ²⁴¹.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, 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 ²⁴² 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.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)*, il licenziamento è senza preavviso.

3-*bis*. Nel caso di cui al comma 1, lettera *a)*, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato ²⁴³. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-*bis*, comma

²⁴¹ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data. La nuova disposizione di legge reca una discutibile specificazione dell'ipotesi di "alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza" determinativa dalla falsa attestazione della presenza. Ciò in quanto per "alterazione" si intende la manipolazione del sistema di rilevazione e non l'aggiornamento, ossia l'elusione, contemplata da altra norma disciplinare.

²⁴² L'insufficiente rendimento è già contemplato, dall'art. 3, commi 4 lettera *f)*, 6 lettera *d)* e 7 lettera *e)*, del C.c.n.l. dell'11 aprile 2008, tra le mancanze che danno luogo a procedimento e sanzione disciplinare. La norma attuale prevede la sanzione del licenziamento ma in presenza di una recidiva riferita ad un determinato ambito temporale.

²⁴³ La norma introduce una nuova ipotesi di sospensione, di tipo intermedio rispetto a quella della sospensione in pendenza di procedimento disciplinare, per la quale è previsto il trattamento economico intero (contemplata dall'art. 26 del C.c.n.l. del 6 luglio, dall'art. 8 del C.c.n.l. del 22 febbraio 2010 della dirigenza e dall'art. 6 del C.c.n.l. del 14 dicembre 2010 dei segretari, di cui agli appositi paragrafi) e quella in pendenza di procedimento penale o di tipo sanzionatorio, per la quale è invece prevista l'erogazione di un'indennità pari al 50% della retribuzione dall'11° giorno in poi.

4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare ²⁴⁴, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile ²⁴⁵.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni ²⁴⁶. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata ²⁴⁷, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato

²⁴⁴ La norma prevede una deroga del principio generale di cui al precedente art. 55-bis, comma 4, in materia di procedimento disciplinare, in quanto esclude la decadenza dell'azione disciplinare nel caso di mancato rispetto dei termini ivi stabiliti.

²⁴⁵ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

²⁴⁶ La norma consente al dipendente di chiedere un differimento del termine per l'esercizio della difesa non superiore a 5 giorni; il differimento non incide sul termine di conclusione del procedimento che resta quello di 30 giorni dalla notifica della contestazione.

²⁴⁷ La norma prevede una discutibile deroga alla deroga, nella parte in cui precisa che la violazione dei termini ivi stabiliti, per la conclusione del procedimento, non comportano la decadenza dell'azione disciplinare se il procedimento se non viene compromesso il diritto alla difesa e se il procedimento si conclude comunque nei termini di cui al precedente art. 55-bis ossia, nel caso di specie, nel termine di 120 giorni dalla contestazione. Sta di fatto che la norma non prevede in quanti e quali casi il diritto di difesa possa risultare compromesso, per cui il dipendente che sollevi eccezioni in tal senso determina l'automatica disattenzione del termine di cui sopra. Dal canto la gravità del procedimento, preordinato alla sanzione espulsiva, plausibilmente può determinare l'esigenza di un più ampio termine per l'assunzione delle relative decisioni. A ciò consegue che il termine di 30 giorni, inizialmente previsto, può agevolmente slittare ai 120 giorni di cui all'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, con l'unica conseguenza che il dipendente resta fino a qual momento sospeso dal servizio in via cautelare.

il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4 ²⁴⁸.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-*bis*, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia ²⁴⁹.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-*bis*, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati ²⁵⁰.

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-quinquies - False attestazioni o certificazioni ²⁵¹.

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

²⁴⁸ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

²⁴⁹ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

²⁵⁰ Comma introdotto dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, in vigore dal 13 luglio 2016 e non applicabile ai fatti verificatisi prima di tale data .

²⁵¹ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

con la multa da euro 400 ad euro 1.600²⁵². 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.

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-sexies - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare²⁵³.

1. 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento²⁵⁴.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale

²⁵² La norma aggiunge una sanzione penale ad una fattispecie riconducibile a responsabilità disciplinare.

²⁵³ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

²⁵⁴ La norma inserisce l'ulteriore sanzione della sospensione dal servizio da 3 giorni fino a 3 mesi, riferita ad una responsabilità disciplinare specifica.

accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 ²⁵⁵. 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.

3. 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, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale ²⁵⁶, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente 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.

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-septies – Controlli sulle assenze ²⁵⁷.

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

²⁵⁵ La norma inserisce l'ulteriore sanzione del collocamento in disponibilità, in relazione ad una responsabilità specifica, il cui regime è dall'art. 33, comma 8, e dall'art. 34 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001.

²⁵⁶ La norma aggiunge ulteriori ipotesi di responsabilità dirigenziale a quelle già previste dalla normativa applicabile in via specifica ai dirigenti.

²⁵⁷ Articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

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

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-*bis*, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. 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.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente 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 21²⁵⁸ e 55-*sexies*, comma 3²⁵⁹.

C.c.n.l. 6 luglio 1995, art. 23 - Doveri del dipendente²⁶⁰.

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, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

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 7 agosto 1990, n. 241;

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 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'

²⁵⁸ L'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 riguarda la «Responsabilità dirigenziale» in relazione, in particolare, al *“dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione”*.

²⁵⁹ L'art. 55-*sexies* del d.lgs. n. 165 del 2001 contempla le responsabilità in materia di procedimento disciplinare.

²⁶⁰ Le norme contrattuali sui doveri dei dipendenti sono di fatto superate dalle norme, di uguale contenuto, recate dal d.P.R. n. 62 del 2013, ma non per questo sono inefficaci. Ogni indicazione dettagliata dei doveri del pubblico dipendente, sia essa contenuta in norme contrattuali che in norme di legge, è da ritenersi esplicitativa dei principali doveri di diligenza (art. 2104 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.) propri del lavoratore dipendente ma non in via esaustiva od esclusiva. Il pubblico dipendente, infatti, essendo legato all'amministrazione da un rapporto organico, assume egli stesso tutti gli obblighi che la legge – ed in particolare l'art. 97 della Costituzione – pone in capo alla pubblica amministrazione.

amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine della legge 4 gennaio 1968 n. 15 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 dirigente 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 psico-fisico 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 sottordinato 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.

C.c.n.l. 6 luglio 1995, art. 24 - Sanzioni e procedure disciplinari ²⁶¹.

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro 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. 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 ²⁶² che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura 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

²⁶¹ Articolo così modificato dall'art. 24 del C.c.n.l. del 22.1.2004.

²⁶² La norma è stata disapplicata dall'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo il quale il termine per l'avvio del procedimento mediante contestazione dell'addebito è di 20 giorni, nel caso di infrazioni definite meno gravi, e di 40 giorni per quelle definite più gravi.

conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa ²⁶³. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni ²⁶⁴.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 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 2, segnala entro 10 giorni ²⁶⁵, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 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.

4-*bis*. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare 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.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. 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.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti

²⁶³ La norma che prevede per la convocazione in audizione un preavviso di cinque giorni dalla contestazione è stata disapplicata dall'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo il quale il termine di preavviso per la convocazione in audizione è di 10 giorni per le infrazioni definite meno gravi e di 20 per quelle definite più gravi.

²⁶⁴ Il termine di 15 giorni dalla mancata audizione è da intendersi non perentorio, posto che il termine entro il quale deve concludersi il procedimento con l'adozione della relativa decisione resta quello dei 60 o 120 giorni stabiliti per legge. La previsione contrattuale ha, pertanto, un significato logico, correlato all'ipotesi di mancato esercizio della difesa e, quindi, di implicita accettazione della contestazione.

²⁶⁵ La norma che prevede il termine di 10 giorni per trasferire all'organo competente la notizia dell'infrazione è stata disapplicata dall'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale riduce a 5 giorni il predetto termine.

effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell' art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione ²⁶⁶.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti ²⁶⁷.

C.c.n.l. 11 aprile 2008, art. 3 - Codice disciplinare.

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:

- g) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- h) rilevanza degli obblighi violati;
- i) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- j) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- k) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al

²⁶⁶ La norma è stata disapplicata dall'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativamente all'infrazione dell'assenza dal servizio senza valida giustificazione per più di sette giorni nell'arco degli ultimi dieci anni.

²⁶⁷ Il collegio arbitrale, in forma singola o associata, era l'organo avanti al quale potevano impugnarsi le sanzioni disciplinari. Tale istituto è stato disapplicato dal d.lgs. n. 150 del 2009 ai sensi del quale le sanzioni disciplinari possono essere impuginate solo in sede giudiziale.

comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

l) 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.

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.

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

- i) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- j) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- k) 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;
- l) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- m) 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;
- n) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati²⁶⁸.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività

²⁶⁸ La norma trova applicazione quando non ricorra la più grave ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che dà luogo alla sanzione del licenziamento con preavviso.

sociali a favore dei dipendenti.

5. 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, per:

- j) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- k) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- l) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni ²⁶⁹ 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;
- m) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- n) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- o) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- p) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- q) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- r) 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;
- s) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- t) 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;

²⁶⁹ La norma è disapplicata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *b*), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che in materia di assenza ingiustificata introduce la minore durata di tre giorni nel biennio e di sette giorni nel decennio e prevede, come sanzione, il licenziamento con preavviso.

- u) 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.

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:

- h) 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;
- i) 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 15 ²⁷⁰;
- j) 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;
- k) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio ²⁷¹;
- l) 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;
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- n) 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 ²⁷². Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi

²⁷⁰ La norma è stata disapplicata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *b*), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che in materia di assenza ingiustificata introduce la minore durata di tre giorni nel biennio e di sette giorni nel decennio e prevede, come sanzione, il licenziamento con preavviso.

²⁷¹ La norma trova applicazione quando non ricorra la più grave ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che dà luogo alla sanzione del licenziamento con preavviso.

²⁷² La norma è disapplicata, *in parte qua*, dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *a*), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009. Essa, pertanto, trova applicazione quando non ricorra la più grave ipotesi prevista dalla disposizione di legge.

avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

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

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 14.9.2000²⁷³ nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti²⁷⁴. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

- g) 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);
- h) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- i) 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 attivata²⁷⁵;
- j) 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

²⁷³ L'art. 52 del C.c.n.l. del 14 settembre 2000 è stato sostituito dall'art. 10 del C.c.n.l. del 9 maggio 2006. La retribuzione base mensile è costituita dagli assegni fissi mensili.

²⁷⁴ L'indennità qui prevista riprende l'istituto dell'assegno alimentare della previgente normativa. L'indennità spetta nel caso di sospensione quale sanzione e non quale misura cautelare; infatti, in tale ultima ipotesi, ai sensi dell'art. 26 del C.c.n.l. del 6 luglio 1995, la sospensione non può avere durata superiore a 30 giorni e non riduce il trattamento economico.

²⁷⁵ L'infrazione è confermata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera c), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

comma 6²⁷⁶;

- k) 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 servizio²⁷⁷;
- l) 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;
- m) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- n) 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;
- o) 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 lavoro²⁷⁸;
- p) 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.

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

²⁷⁶ La norma è disapplicata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *b*), del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che in materia di assenza ingiustificata introduce il minor termine di tre giorni nel biennio e di sette giorni nel decennio e prevede, come sanzione, il licenziamento con preavviso.

²⁷⁷ La norma trova applicazione quando non ricorra la più grave ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che non prevede un riferimento temporale biennale e che dà luogo alla sanzione del licenziamento con preavviso.

²⁷⁸ Nelle gravi violazioni dei doveri di comportamento che possono dar luogo alla sanzione del licenziamento sono ora ricomprese quelle di cui all'art. 16 del d.P.R. n. 62 del 2013.

- dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio ²⁷⁹;
- 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 ²⁸⁰;
- 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 ²⁸¹, *c)*, ed *e)* della legge 18 gennaio 1992 n. 16 ²⁸²; 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)* ²⁸³, 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 ²⁸⁴;
 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97 ²⁸⁵;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- 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;

²⁷⁹ La norma è stata disapplicata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *e)*, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che in materia di comportamenti violenti prevede la sola reiterazione e non l'ipotesi, necessaria, della terza recidiva nel biennio.

²⁸⁰ L'infrazione è confermata dall'art. 55-*quater*, comma 1 lettera *d)*, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

²⁸¹ Il delitto di cui all'art. 316 del codice penale è quello del "*Peculato mediante profitto dell'errore altrui*".

²⁸² L'elenco dei delitti di cui all'art. 1 della legge n. 16 del 1992, rilevanti ai fini disciplinari, è riportato al paragrafo 15.

²⁸³ L'elenco delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari di cui all'art. 58 del d.lgs. n. 267 del 2000 è riportato al paragrafo 18. Il rinvio è da intendersi, ora, all'art. 10 del d.lgs. n. 235 del 2012.

²⁸⁴ L'elenco delle situazioni rilevanti ai fini disciplinari di cui all'art. 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 è riportato al paragrafo 19. Il rinvio è da intendersi, ora, all'art. 11 del d.lgs. n. 235 del 2012.

²⁸⁵ I delitti di cui all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, riportata al paragrafo 14, sono quelli previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-*ter*, 319-*quater* e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383.

- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti ²⁸⁶, 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;
- 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.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, 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.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre ²⁸⁷.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

²⁸⁶ Nelle gravi violazioni dei doveri di comportamento che possono dar luogo alla sanzione del licenziamento sono ora ricomprese quelle di cui all'art. 16 del d.P.R. n. 62 del 2013.

²⁸⁷ La unicità e tassatività della forma di pubblicazione del codice disciplinare è derogata dalla nuova formulazione dell'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, per effetto del quale l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare si intende assolto anche mediante pubblicazione sul sito *web*.

C.c.n.l. 5 luglio 1995, art. 26 – Sospensione cautelare il corso di procedimento disciplinare.

1. L'Amministrazione, laddove 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 disporre, 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 disciplinare 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.

C.c.n.l. 11 aprile 2008, art. 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 ²⁸⁸.

²⁸⁸ La sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di procedimento penale non è più in forma automatica. La previsione in tal senso è stata disapplicata dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, il quale prevede l'autonoma conclusione del procedimento disciplinare per le infrazioni meno gravi e l'eventuale sospensione del procedimento medesimo per le infrazioni più gravi.

3. Qualora l'ente sia venuto 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 ²⁸⁹ 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

²⁸⁹ La legge n. 97 del 2001 (stralcio) è riportata al paragrafo 14.

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 pregresso 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.

C.c.n.l. 11 aprile 2008, art. 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 2000²⁹⁰.

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 2001²⁹¹.

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 denominato²⁹².

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

²⁹⁰ Il rinvio agli articoli 58 e 59 del d.lgs. n. 267 del 2000 è da intendersi ora, rispettivamente, agli articoli 10 e 11 del d.lgs. n. 235 del 2012 riportati ai paragrafi 18 e 19.

²⁹¹ La legge n. 97 del 2001 (stralcio) è riportata al paragrafo 14.

²⁹² L'indennità qui prevista riprende l'istituto dell'assegno alimentare della previgente normativa. Essa è correlata alla sospensione dal servizio di natura cautelare e non a quella disposta a fini sanzionatori.

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.