

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA COMPARTO

Revisione giugno 2018

ART. 1 - Area di applicazione

Il presente Regolamento di Disciplina si applica ai dipendenti dell'Azienda appartenenti ai profili professionali di cui alle categorie A, B, C, D e alle altre che in prosieguo di tempo fossero individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

ART. 2 - Codice di Comportamento, Codice comportamentale aziendale, Codice Etico aziendale e Piano Triennale di prevenzione della corruzione

All'atto della stipula del contratto individuale di lavoro vengono fornite a ciascun dipendente informazioni in merito :

- al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;
- al Codice comportamentale aziendale vigente;
- al Codice Etico aziendale vigente;
- al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che integra al suo interno il Programma triennale per la trasparenza e l' integrità, vigente in Azienda;
- alle Carte dei Servizi vigenti in Azienda.

Le violazioni delle norme e prescrizioni di detti atti o di ulteriori Codici di Comportamento adottati ai sensi dell' art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 costituiscono **infrazioni disciplinari** sanzionate, fatta salva ogni altra e diversa responsabilità, nei termini stabiliti dal presente Regolamento di disciplina.

ART. 3 - Pubblicità

Il presente Regolamento di Disciplina, ai sensi dell'art. 55, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m. è pubblicato sui siti informatici internet ed intranet dell' Azienda.

Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla affissione del Regolamento presso le singole strutture.

Gli ulteriori atti di cui al precedente art. 2 sono pubblicati e reperibili sul sito intranet della Azienda.

Il presente regolamento si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

ART. 4 - Obblighi del Dipendente (Art. 64 CCNL 21.05.2018)

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 D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o 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 CCNL, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o 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. 241/1990;

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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 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 o del responsabile preposto;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata ai 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 nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite 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 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'Azienda o Ente 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. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano

debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'Azienda o Ente 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, di affini entro il secondo grado.

q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

ART. 5 - Sanzioni Disciplinari (Art. 65 CCNL 21.05.2018)

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 4 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

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 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) Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

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

(art. 55 bis, c. 7 D.Lgs. n. 165/2001) Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa 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'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

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

(art. 55-sexies, comma 1) La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna della 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.

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

(art. 55-sexies, comma 3) Il mancato esercizio o la decadenza dell' azione disciplinare, dovuti all' omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all' art. 55-bis, 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 prevista nei casi di cui all' art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter) e comma 3-quinquies.

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.

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 semplice o complessa presso cui presta servizio il dipendente.

Ai fini dell' applicazione di quanto previsto al precedente capoverso, il dirigente cui vanno segnalati i fatti disciplinarmente rilevanti e competente ad irrogare la sanzione del rimprovero verbale è individuato nel **Responsabile della U.O. SITRA** con riferimento alle seguenti tipologie di personale:

- personale del comparto appartenente al ruolo sanitario – profili sanitari
- personale del comparto, pur appartenente al ruolo tecnico, ma con funzioni assistenziali (OSS, OTA, e altri operatori tecnici inseriti nel sistema assistenziale – es. autisti lettighieri).

La segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti deve essere presentata, da chiunque ne sia venuto a conoscenza, nei termini più brevi, al dirigente responsabile dell'Unità Operativa, semplice o complessa, di appartenenza.

Resta inteso che il dipendente che debba segnalare fatti disciplinarmente rilevanti potrà comunque assumere informazioni e precisazioni su come agire contattando il funzionario istruttore dell' U.P.D. presso l' Ufficio Personale.

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.

Per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, comunque entro 10 giorni, all' ufficio competente per i procedimenti disciplinari, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L' Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni 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 20 giorni, per l' audizione in contraddittorio a sua difesa.

Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l' audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Fatte salve le fattispecie particolari di cui all' art. 55-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 120 giorni dalla contestazione dell' addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l' eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall' U.O. Personale, per via telematica, all' Ispettorato per la funzione pubblica, entro 20 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

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' art. 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.

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.

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 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.

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.

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare indicati nel presente articolo, fatta salva l' eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell' azione disciplinare né l' invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purchè 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' art. 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi **perentori** il termine per la contestazione dell' addebito (**30 giorni**) e il termine per la conclusione del procedimento (**120 giorni**).

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

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

6. 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. 165/2001.

ART. 6 – CODICE DISCIPLINARE (Art. 66 CCNL 21.05.2018)

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' Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell' ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione 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 quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al 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, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001; (vedi infra punto 9 - 2, lett.a)

b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a 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'Azienda o Ente o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001 ; (vedi infra punto 9-1 lett.a) – 2 lett. a)

g) violazione dell'obbligo previsto dall'**art. 55- novies**, del D. Lgs. n. 165/2001 ;

(art. 55-novies D.Lgs. n. 165/2001) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l' uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

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

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'**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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi; **(vedi art. 9- 1 lett. a)**

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

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

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'**art. 55-quater, comma 1, lett. e)** del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ; **(vedi art. 9- 1 lett. e)**

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'**art. 55-quater, comma 1, lett. e)** del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, 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; ; **(vedi art. 9- 1 lett.e)**

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

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. **(vedi art. 5- 2 a)**

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'**art. 55- sexies, comma 3** del D.Lgs. n. 165/2001. **(vedi art. 5- 2 c)**

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. **(vedi art. 5- 2 b)**

8. 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 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' Azienda o Ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.

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

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

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa 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), c) e da f bis) a f) quinquies** del D.Lgs.n.165 del 2001;

(art. 55-quater, comma 1)

lett. 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 dalla amministrazione;

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

lett. f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell' art. 54, comma 3 (D.Lgs. n. 165/2001);

lett. f-ter) commissione dolosa , o gravemente colposa, dell' infrazione di cui all' art.55-sexies, comma 3 (D.Lgs. n. 165/2001);

lett. 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 ad un anno nell' arco di un biennio;

lett. 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' art. 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

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

d) 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;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013; (**vedi Nota n. 1**)

f) 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.

g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti,

alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;

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;

(art. 55-quater, comma 1)

lett. 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; *

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

lett. 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;

lett. 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;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) 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;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- per gravi delitti commessi in servizio. **(vedi Nota n. 2)**

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

* **(art. 55-quater, comma 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.

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, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 4 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

ART. 7 – Procedimenti particolari (ART. 55-quater, commi 3-bis, 3-ter, 3-quater, 3-quinquies e 3-sexies D.Lgs. n. 165/2001)

Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento ai sensi dell' art. 6, punti 9-1) e 9-2) sono accertate in flagranza, si applicano le seguenti procedure.

- a) Nei casi di cui al punto 9-2), lett.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. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio UPD Aziendale 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, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile (**art. 55-quater, c. 3-bis**).
- b) Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui alla lett. a) del presente articolo si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD Aziendale. 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. 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, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 (120 giorni) (**art. 55-quater, c. 3-ter**).
- c) Nei casi di cui alla lett. a) del presente articolo, 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 D.L. 15.11.1993 n. 453, convertito con modificazioni dalla L. 14.01.1994 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. (**art. 55-quater, c. 3-quater**)

- d) Nei casi di cui alla lett. a) del presente articolo, 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. (**art. 55-quater, c. 3-quinquies**)
- e) I provvedimenti di cui alle lettere a) e b) e quelli conclusivi dei procedimenti attinenti a fattispecie di licenziamento sono comunicati all' Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall' art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/20001 (**art. 55-quater, comma 3-sexies**).

ART. 8 - Ulteriori fattispecie di responsabilità disciplinare (art. 55-quinquies e art. 55-sexies D.Lgs, n. 165/2001)

Costituiscono ulteriori fattispecie di responsabilità disciplinare da sanzionare con le specifiche sanzioni per ciascuna precisate:

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

Nel caso di cui sopra, 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 stata accertata la mancata prestazione, nonché il danno di immagine di cui all' art. 55-quater, comma 3-quater.

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. (**art. 55-quinquies, c. 1-2-3**)

2) Fuori dei casi previsti nel comma 1 (dell' art. 55-sexies), 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 del D. Lgs. n. 165/2001. 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. (**art. 55-sexies, c. 2**)

ART. 9 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 67 CNL 21.05.2018)

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. **55 quater comma 3 bis** del D.Lgs. 165/2001, l'Azienda o Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla 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 della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
(**vedi art. 7, lett. a**)

ART. 10 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 68 CNL 21.05.2018)

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'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012. (**vedi nota n. 2**)
4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 (**vedi nota n. 2**), trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la

sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

(art. 4, comma 1, L. n. 97 del 2001) “ Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorchè 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 “.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs.165/2001 e dall'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 6, comma 9, n. 2 (licenziamento senza preavviso), la sospensione del dipendente 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 conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. 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. 6, comma 9, n. 2 (licenziamento senza preavviso), l'Azienda o 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'Azienda o 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. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 6, comma 9, n. 2.

7. Al dipendente 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.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula “il fatto non sussiste” o “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione 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 i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 11, 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, 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, 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 bis del D.Lgs. n.165/2001.

(vedi art. 7, lett.a)

ART. 11- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 69 CNL 21.05.2018)

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 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 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 6, 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 non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia 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'Azienda o 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 categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto 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.

ART. 12 – Determinazione concordata della sanzione (Art. 70 CNL 21.05.2018)

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali 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 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o 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. 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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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.
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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
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.

ART. 13 – Termini di preavviso (Art. 72 CNL 21.05.2018)

1. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 42 (Assenze per malattia).

ART. 14 - Impugnazione delle sanzioni

Il dipendente può impugnare la sanzione irrogata o attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. o attraverso le procedure arbitrali di cui agli artt. 412 e 412 quater c.p.c., ferma restando comunque la possibilità di adire il Giudice Civile.

Durante lo svolgimento del giudizio civile la sanzione non rimane sospesa fatta salva l'accoglimento da parte del Giudice di una istanza cautelare in tal senso.

Nel caso di conferma di sanzione comportante il licenziamento (con o senza preavviso) l'eventuale servizio prestato dal dipendente durante la sospensione della sanzione viene considerato servizio di fatto con diritto alla retribuzione.

ART. 15 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Codice, si rinvia agli artt. 55, 55 bis, 55 ter, 55 quater, 55 quinquies, 55 sexies del D.L.vo 30.03.2001 n. 165, nonché alle disposizioni contenute nei CC.CC.NN.LL. vigenti.

NOTE

(1) Nota art. 6, punto 9.1, lett. e)

D.P.R. n. 62/2013

Art. 16, comma 2, 2° periodo

Rimanda :

- all' art. 4 del medesimo D.P.R. (Regali, compensi e altre utilità) 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;
- all' art. 5, comma 2 del medesimo D.P.R. : " 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. "
- all' art. 14, comma 2, primo periodo, del medesimo D.P.R. : " Il dipendente non conclude , per conto della 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'art.1342 C.C. "

Art. 16, comma 2, 3° periodo

Rimanda ai casi di recidiva negli illeciti :

- di cui all' art. 4, comma 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 "
- di cui all' art. 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali: " 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, 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 di superiori gerarchici "

(2) Nota art. 6, punto 9. 2, lett. e)

D. Lgs. N. 235/2012

Art. 7, comma 1

1. Non possono essere candidati alle elezioni regionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:

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 [D.P.R. 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 condanna definitiva per i delitti consumati o tentati previsti dall' art. 51, commi 3-bis e 3-quater, del C.P.P., diversi da quelli indicati alla lett. a);

c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli artt. 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 C.P.;

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 ad un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lett. 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' art. 4, comma 1, lett. a) e b), del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159.

2. Le disposizioni previste dal comma 1 si applicano a qualsiasi altro incarico con riferimento al quale l' elezione o la nomina è di competenza del Consiglio Regionale, della giunta regionale, dei rispettivi presidenti e degli assessori regionali.

Art. 8, comma 1

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all' art. 7, comma 1 :

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, dopo l' elezione o la nomina;

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 D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159.

L. 11.01.2018 n. 3

Art. 12. Esercizio abusivo di una professione

Comma 1 : rimanda all' art. 348 C.P. (Esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato)

Comma 2 : rimanda all' art. 589 C.P. (Omicidio colposo commesso nell' esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un' arte sanitaria)

Comma 3 : rimanda all' art. 590 C.P. (Lesioni personali colpose commesse nell' esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un' arte sanitaria)

L. 27.03.2001 n. 97

Art. 3, comma 1

Rimanda ai seguenti articoli C.P. :

- 314, primo comma (Peculato)
- 317 (Concussione)
- 318 (Corruzione per l' esercizio della funzione)
- 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio)
- 319-ter (Corruzione in atti giudiziari)
- 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità)
- 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)