**TITOLO III**

**RESPONSABILITA’ DISCIPLINARE**

**Art. 10**

**Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si

applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche

ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché

al personale docente, amministrativo e tecnico dell’AFAM. Per il personale docente

dell’AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in

materia di “Obblighi del dipendente” e di “Codice disciplinare”

**Art. 11**

**Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la

Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento

e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e

l'interesse pubblico agli interessi privati propri e 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. 165/2001 e nel codice di

comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

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 contratto collettivo nazionale, 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

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

17

vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché

osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000

in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle

presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del

responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative quest’ultimo si identifica

con il DSGA;

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 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. 62/2013;

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;

18

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’amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio

in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni

scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell’AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente

contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite

dall'amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di

lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli

allievi, studentesse e studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una

condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza

di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica,

astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e

degli allievi, studentesse e studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica

o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche

nell’uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli

studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell’ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a

conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche

disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

**Art. 12**

**Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all’art.11 (Obblighi

del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell’infrazione, all’applicazione delle

seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

19

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 anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le

quali l’autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell’ufficio per i procedimenti

disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di

quindici giorni, ai sensi dell’art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni

fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell’art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre

mesi, ai sensi dell’art. 55-sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Per l’individuazione dell’autorità disciplinare competente per i procedimenti

disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento

disciplinare trovano applicazione le previsioni dell’art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente 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, fatto salvo quanto previsto dall’art. 98, comma 8, ultimo

capoverso, della Sezione Afam.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che

attengano all’autonomia professionale nello svolgimento dell’attività di ricerca che gli

Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali

responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e

seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

20

**Art. 13**

**Codice disciplinare**

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, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM,

coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

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 o delle deliberazioni degli organi

collegiali, 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;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o

nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello

amministrativo e tecnico dell’AFAM, condotte negligenti e non conformi alle

responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

21

d) 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;

e) 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;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio

dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n.

300/1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano

le fattispecie considerate nell’art. 55- quater del d.lgs. n. 165/2001;

h) violazione dell’obbligo previsto dall’art. 55- novies, del d.lgs. n. 165/2001;

i) 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'amministrazione 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’articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del

d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello

stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata

dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità

della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati

all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale

delle istituzioni scolastiche ed educative o dell’AFAM, con esclusione dei supplenti

brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito

dell’espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il

recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano

espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 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 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;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni

scolastiche educative e dell’AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo

stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente

nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all’amministrazione

agli utenti o a 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.

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.

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 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’ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale,

anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e

studenti;

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

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e

di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall’amministrazione, in cui

è necessario assicurare continuità nell’erogazione di servizi all’utenza;

23

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni

determinata dall’assenza dal servizio o dall’arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell’AFAM, compimento

di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento

dell’istituzione e per concorso negli stessi atti.

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/ 2001;

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

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti

o molestie a carattere sessuale oppure quando l’atto, il comportamento o la molestia

rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei

confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle

istituzioni scolastiche ed educative e dell’AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche,

educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell’ambito delle procedure di

mobilità territoriale o professionale;

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;

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all’art 16 comma 2 secondo

e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

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;

h) 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’amministrazione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell’art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs.

n. 165/2001;

24

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che

possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell’art. 15,

fatto salvo quanto previsto dall’art. 16;

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 già indicati nell’art. 7, comma 1, e nell’art. 8, comma 1, lett. a

del d.lgs. n. 235 del 2012;

- 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;

f) violazioni intenzionali 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.

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. 11 e

riferendosi, 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’amministrazione secondo

le previsioni dell’art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

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.

25

**Art. 14**

**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell’art. 55 quater comma 3 bis

del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare

accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili

con 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

dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando

la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi 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.

**Art. 15**

**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 o questa sia comunque cessata, qualora

l’amministrazione disponga, ai sensi dell’art. 55-ter del d.lgs. n. 165/ 2001, la

sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi

dell’art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l’obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti

dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all’art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova

applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga

condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale

della pena, trova applicazione l’art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall’articolo 55-ter

del d.lgs. n. 165/2001 e dall’art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale).

26

6. Ove l’amministrazione proceda all’applicazione della sanzione di cui all’art. 13,

comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), 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. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l’amministrazione

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’amministrazione 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. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni

caso l’applicabilità dell’art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

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. 16, 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 del

2001.

27

**Art. 16**

**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 e quater del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell’art. 55-ter del d. lgs. n.

165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza

penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il “fatto 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. 165/2001, 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. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l’irrogazione della

sanzione del licenziamento, ai sensi dell’art. 13, comma 9, n. 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 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. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla

data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso

l’amministrazione, 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.

28

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. 17**

**Determinazione concordata della sanzione**

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.

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 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.

165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento

disciplinare, di cui all’art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell’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. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti,

delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione

ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al

comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la

procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere

comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le

modalità dell’art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata

accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini

del procedimento disciplinare, di cui all’art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata

accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare

ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l’autorità disciplinare competente convoca nei tre

giorni successivi il dipendente, con l’eventuale assistenza di un procuratore ovvero di

29

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. 165/2001.

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.