

# COMUNE DI SOPRANA

## *Regolamento di disciplina*

### *Capo I*

#### **Responsabilita' disciplinare**

##### **Art. 1**

#### **Oggetto del Regolamento**

Il presente regolamento disciplina i doveri del dipendente comunale, il codice disciplinare e le relative procedure, la composizione ed il funzionamento del collegio di conciliazione e le sospensioni in via cautelare, in conformita' alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del comparto Regioni- Enti Locali 94/97 e 22/01/2004 e nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'art. 59 D.lgvo n. 29 del 3.02.93 e successive modificazioni ed integrazioni.

##### **Art. 2**

#### **Doveri del dipendente**

1- Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilita' e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' delle attivita' amministrative, antepoendo il rispetto delle leggi e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

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

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

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro:

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti dell'art. 24/ L. 7 agosto 1990, nr. 241 e successive modifiche;

c) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio:

d) nei rapporti col cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attivita' amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al T.U. n. 445/2000 in tema di autocertificazione:

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalita' previste per la rilevazione presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignita' della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attivita' che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia ed infortunio,

h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il

dovere di darvi esecuzione: Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

g) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

m) non valersi di quanto e di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali od altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) 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 nei locali non aperti al pubblico;

p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

### **Art. 3 Sanzioni Disciplinari**

Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinari, indicati nell'art. 2 del presente regolamento danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari;

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura)

c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione.

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) sospensione del servizio e della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso;

### **Art. 4.**

#### **Codice Disciplinare**

Il codice disciplinare di cui ai successivi articoli da 5 a 10 deve essere affisso a cura dei responsabili delle aree di attività dell'Amministrazione in luogo accessibile a tutti i dipendenti assegnati alle aree stesse.

Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre.

### **Art. 5**

#### **Principi e criteri generali di punibilità'**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs 165 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o, imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'intervento;

- b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilita' connesse alla popolazione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato dall'Amministrazione agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravati o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di lavoratori in accordo tra di loro:
- 2- La recidiva nelle mancanze previste agli artt. 6 e 7 gia' sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
- 3- Al dipendente responsabile di piu' mancanze compiute con unica azione od omissione o con piu' azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, e' applicabile la sanzione prevista per la mancanza piu' grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diverse gravita'

## **Art. 6**

### **RIMPROVERO - MULTA**

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 all'art. 5, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattie, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilita', debba espletare attivita' di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dall'art. 6 della legge 300/70,
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati,
- g) violazioni di doveri di comportamento non compresi 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 attivita' sociali a favore dei dipendenti.

## **Art. 7**

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 6, che abbiano comportato l'applicazione del massimo delle multe;
- b) particolare gravita' delle mancanze previste dall'art. 6 ;

- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 gg. 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 ritardo, non superiore a 10 gg., a trasferirsi nella sede assegnata dai Superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi.
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o di terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressioni della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
- m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi:
- n) Sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di altri dipendenti.

#### **Art. 8-**

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste all'art. 7 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lettera c) dell'art. 7 e fino ad un massimo di gg. 15;
- c) occultamento, da parte del Responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti, e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. B) retribuzione base mensile) del CCNL del 14.09.2000 nonché di assegni del nucleo familiare ove spettanti, il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 9 :**

### **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste agli artt. 7 e 8 anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi articoli che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 10 lett.a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 8 c.1, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure adottate, nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilita' attivata.
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui all'art. 8;
- e) continuita', nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi che dimostrino grave incapacita' ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi, della dignita' della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravita';
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravita' tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attivita' ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tale da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi degli utenti.

## **Art. 10**

### **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per.

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi, e, comunque con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
  1. Per i delitti gia' indicati nell'art. 1, comma 1 lettera a), b) limitatamente dall'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge 18/1/1992 n. 16; per il personale degli Enti Locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt.58, comma 1, lett.a) b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c , e d/ed e) e 59, C1,lett..a/ limitatamente ai delitti gia indicati nell'art. 58 c 1 lett. A) e all'art. 316 del codice penale, lett.b) e c) del D.lvo n. 267/2000;
  2. Per gravi delitti commessi in servizio;
  3. Per i delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

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

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

-Le mancanze non espressamente previste negli artt. 6 e 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri all'art. 5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL 22.01.2004 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, principi desumibili degli articoli precedenti

## **Art. 11**

### **RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso dei procedimenti disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti in oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso sino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24 comma 2. del CCNL 22.01.2004;

4 Fatto salvo il disposto dell'art. 5 comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4 della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 25 (codice disciplinare CCNL 22/1/2004) come conseguenza delle condanne penali citate negli artt. 9, , lett.h) e 10 lett. C) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, CCNL del 22.01.2004 salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7 In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula " il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7:

9. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi

10. il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. H) e comma 8, lett. C) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di

appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tendendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, gli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

## **Art. 12**

### **MODALITA' PER LA CONTESTAZIONI DEGLI ADDEBITI**

1- La sanzione disciplinare del rimprovero verbale puo' essere inflitta al dipendente senza alcuna procedura formale.

Di tale sanzione deve essere conservata memoria ai soli fini della valutazione della recidiva, come previsto dall'art. 5 - comma 2 del presente regolamento.

2- Fatto salvo il caso del rimprovero verbale, nessun provvedimento disciplinare puo' essere adottato senza la previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

3- La contestazione deve essere effettuata per iscritto ed in maniera precisa e circostanziata entro 20 gg. che decorrono da: a) da quando il Responsabile dell'area è venuto a conoscenza dei fatti;

b) Dal momento in cui il Segretario Comunale direttamente o su segnalazione del Responsabile dell'area in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante l'applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

4- la comunicazione dell'addebito deve avvenire mediante consegna al dipendente della lettera di contestazione di cui una copia deve essere firmata per ricevuta.

Qualora la consegna personale non sia possibile la comunicazione della contestazione viene fatta a mezzo comunale o a mezzo del servizio postale.

## **Art. 13**

### **Convocazione per la difesa**

1- Il Segretario Comunale trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, provvede a convocare per iscritto il dipendente per la difesa, secondo le modalita' di cui all'art. 12 ultimo comma.

2- Delle giustificazioni formulate dal dipendente a sua difesa viene redatto apposito verbale sottoscritto dal segretario comunale dall'interessato e dal verbalizzante appositamente nominato.

3- trascorsi inutilmente 15 gg. della convocazione per la difesa la sanzione viene applicata nei successivi 15 gg.

## **Art. 14**

### **COMPETENZA PER LE SANZIONI DISCIPLINARI**

1- Il rimprovero verbale e la censura (rimprovero scritto) sono applicati direttamente dal responsabile dell'area di attivita' in cui lavora il dipendente che sarà individuato con provvedimento dal sindaco, osservate le modalità di cui agli art. 12 e 13.

2- La sanzione verbale che la censura deve essere motivata e comunicata per iscritto al dipendente.

3- Sia il rimprovero verbale che la censura devono essere comunicati all'ufficio personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente

4- Le sanzioni disciplinari superiori alla censura sono applicate dal Segretario Comunale con provvedimento motivato, nonché le sanzioni di cui al c. 1 ai responsabili delle aree.

5- Ove il Segretario Comunale, compiuti gli accertamenti del caso, ritenga che sia da irrogare una sanzione più grave della censura, istituisce il procedimento, osservate le modalità di cui agli artt. 12 e 13.

6- Il segretario Comunale, istruisce la pratica e sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte negli artt. 6, 7,8, 9 10 nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5.

7- Quando il Segretario Comunale ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato ed al sindaco.

#### **Art. 15**

### **RIDUZIONE CONSENSUALE DELLA SANZIONE**

All'interno dei casi previsti dagli artt. 6 e 7 la sanzione applicabile può essere ridotta con il consenso scritto del dipendente. In tal caso il relativo provvedimento disciplinare nel quale va annunciato che vi è stato il consenso non è più suscettibile di impugnazione.

#### **Art. 16**

### **DIRITTO DI DIFESA**

1- Il dipendente durante tutte le fasi del procedimento può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

#### **Art. 17**

### **ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO**

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 gg. dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

#### **Art. 18**

### **RIABILITAZIONE**

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione

## **CAPO II**

### **COLLEGIO DI CONCILIAZIONE**

#### **Art. 19**

### **IMPUGNAZIONE**

1- Il dipendente anche per mezzo di un procuratore e<sup>0</sup> dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, puo' impugnare la sanzione inflittagli davanti al Collegio di Conciliazione ex art. 66 D.l.vo nr. 165/2001 in base alle modalita' richiamate dall'art. 56 del suddetto Decreto Leg.VO.

### **CAPO III**

#### **ART. 20**

#### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

- 1- L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, puo' 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 la privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
- 3) Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione, dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianita' del servizio.

#### **Art.21**

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

1. Il Dipendente che sia colpito da misura restrittiva della liberta' personale è sospeso d'ufficio del servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente puo' essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della liberta' personale quando sia stato rinviato, a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con o senza preavviso)
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della liberta' personale, di cui al comma 1, puo' prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1 , comma 1 lett. a)9, b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992, per le medesime finalità, nei confronti del personale, degli enti locali dove trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b)9 limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) d) ed e)9 e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett.b) e c) del d.lgs n. 267 del 2000:
5. Nel caso dei limiti previsti all'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita.Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4 comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 25 Bis in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso del servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'identità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2 lett. B) del CCNL del 14.09.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'art. 25 bis, commi 7 e 8, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 25 bis, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario, dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata stessa.

## **Art. 22**

### **NORME DI RINVIO**

Per quanto non previsto si fa rinvio agli artt. 2104, 2105 e 2106 Codice Civile all'art. 7 della Legge 300/70, e al CCNL- 22.01.2004 che ha modificato ed integrato il CCNL 6/7/1995.