**CCNL 2018**

**TITOLO VII**

**RESPONSABILITA’ DISCIPLINARE**

**Art. 57**

**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 di amministrazione adottato da ciascun ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di

fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità

del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale,

le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in

relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme

dell’ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

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'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, adempiere alle formalità previste per la rilevazione

delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del

dirigente;

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

condotta 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 stesso in locali non

aperti al pubblico;

n) comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la

dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo

comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano

coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri,

del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all’amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a

giudizio in procedimenti penali.

**Art. 58**

**Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all’art. 57 danno

luogo, secondo la gravità dell’infrazione, all’applicazione delle seguenti sanzioni

disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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;

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, anche con riferimento alla previsione

di cui all’art. 55-septies, comma 6.

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. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa

audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all’irrogazione della

sanzione del rimprovero verbale. L’irrogazione della sanzione deve risultare nel

fascicolo personale.

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

dalla loro irrogazione.

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

responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto

previsto dall’ art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

**Art. 59**

**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.

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;

b) condotta non conforme 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’amministrazione o di terzi;

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

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

300/1970;

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

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

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

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi

specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno

o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'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’articolo55-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 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'ente, 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, comportamenti o molestie,

lesivi della dignità della persona;

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 che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro

dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei

confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi

specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno

all’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.

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, anche con riferimento alla previsione di cui all’art. 55-septies, comma 6.

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 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’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) e c), da f bis)

fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001;

b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.

c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti

anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che

abbia già comportato l’applicazione della sanzione di sospensione dal

servizio e dalla retribuzione;

d) 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;

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;

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

quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la

disciplina dell’art. 61, fatto salvo quanto previsto dall’art. 62;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o

fuori servizio 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;

- 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. 57**,** e

facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi

desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima

pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell’ente secondo le

previsioni dell’art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001.

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.

**Art. 60**

**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. n. 165/2001, l'ente, 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, la sospensione cautelare per un

periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della

sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la

privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come

sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l’adozione del provvedimento di

sospensione nei suoi confronti determina l’immediata interruzione della fruizione

delle stesse.

**Art. 61**

**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’ente

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. 62.

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.

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’articolo55-ter

del D.Lgs. n. 165/2001 e dall’art. 62 del presente contratto.

6. Ove l’ente proceda all’applicazione della sanzione di cui all’art. 59, comma 9,

punto 2, 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. 59, comma

9, punto 2, l’ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un

pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza

potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed

operatività dell’ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la

sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il

procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all’esito del

procedimento penale, ai sensi dell’art. 62, tale sospensione può essere prorogata,

ferma restando in ogni caso l’applicabilità dell’art. 59, comma 9, punto 2.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità

pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione

individuale di anzianità, ove 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. 62, comma

2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente

applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di

condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento,

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.

**Art. 62**

**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. 59, comma 9, punto 2, e

successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale

irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l’imputato

non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione

analoga, ove il medesimo procedimento sia 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’ente, anche in soprannumero nella medesima sede o

in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta all’atto

del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione

del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella

medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del

licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il

dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel

periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione

antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero

alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di

premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3,

siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le

violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al

licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa

vigente.

**Art. 63**

**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 ha ad oggetto esclusivamente l’entità della sanzione stessa ma non può

essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per

l’infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

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

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.