



A.S.L. TO3

*Azienda Sanitaria Locale
di Collegno e Pinerolo*

*SEDE DI COLLEGNO
SEDE LEGALE PROVVISORIA
Via Martiri XXX Aprile, 30 - 10093 Collegno TO
Tel. 011.40171*

*SEDE DI PINEROLO
Stradale Fenestrelle, 72 - 10064 Pinerolo TO
Tel. 0121.2331*

P.I./Cod. Fisc. 09735650013

**CODICE DISCIPLINARE
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
AZIENDA SANITARIA LOCALE TO3**

ART. 1

(art. 28 del CCNL del 01/09/1995; art. 55 novies del D. Lgs n. 165 del 2001)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il lavoratore adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs n. 165 del 2001.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

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 di lavoro in vigore, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

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

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda, nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 in tema di autocertificazione (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);

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 della struttura di appartenenza;

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

g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al

servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda per ragioni che non siano di servizio;

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

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda da parte del personale e rispettare quelle che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;

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

q) in caso di malattia attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione, dandone tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviando il certificato medico nei modi previsti dalla normativa;

r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

ART. 2

(art. 29 del CCNL del 01/09/1995 come modificato art. 10 del CCNL del 19/04/2004; disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001 come modificate dal D. Lgs. n.150/2009)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori dipendenti, degli obblighi disciplinati dal contratto di lavoro in vigore, dal codice di comportamento e dal D. Lgs. 165 del 2001 modificato dal D. Lgs. n. 150 del 2009, danno luogo, secondo la gravità

dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Il dirigente responsabile della struttura in cui lavora il dipendente è competente ad irrogare le sanzioni disciplinari dal rimprovero verbale fino a 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (se il responsabile del servizio non ha la qualifica di dirigente la competenza per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è dell'ufficio disciplinare).

3. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (ucpd) è competente ad irrogare le sanzioni disciplinari superiori a 10 giorni fino al licenziamento, con o senza preavviso.

4. La disciplina delle procedure da seguire per l'irrogazione di una sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle seguenti norme:

- l'autorità disciplinare competente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro venti giorni dalla conoscenza del fatto e senza aver sentito a sua difesa l'accusato, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;

- la convocazione scritta per la difesa del lavoratore non può avvenire prima che siano trascorsi dieci giorni, se la questione è di competenza del dirigente, ovvero venti giorni se di competenza dell'upd, dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa;

- il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60 giorni dalla data della contestazione dell'addebito se è competente il dirigente responsabile di struttura ovvero 120 giorni dalla prima acquisizione della notizia dell'infrazione nel caso in cui la competenza spetta all'ucpd;

- qualora il procedimento disciplinare non venga concluso nel rispetto dei termini di cui al capoverso precedente, il procedimento si estingue.

5. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, o nei casi di competenza il dirigente responsabile, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente codice disciplinare, nel rispetto dei principi e criteri previsti dall'art. 3. Quando lo stesso ufficio disciplinare (o nei casi di sua competenza il dirigente responsabile della struttura) ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone l'archiviazione del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

6. Ai fini della recidiva non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti di cui al comma 1) non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere (civili o penali) nelle quali egli sia incorso.

ART. 3

(art. 30 del CCNL del 01/09/1995 come sostituito dall'art. 13 del CCNL del 19/04/2004 e modificato dall'art. 6 CCNL 10/04/2006; disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001 come modificate dal D. Lgs. n.150/2009)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dalle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001 come modificate dal D. Lgs. n. 150/2009, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

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

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda, 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) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo **del rimprovero verbale o scritto** al massimo della multa di importo pari **a quattro ore della retribuzione** di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 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;

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, 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 disservizio;

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

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da **un solo giorno fino** a un **massimo di dieci 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 4), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4);
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi ovvero alterchi negli ambienti di lavoro con colleghi o con terzi;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità persona.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi**, di competenza dell'ufficio disciplinare, si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima di dieci giorni di sospensione;
- b) oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

- g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli utenti ovvero a terzi.

7. Il rifiuto di testimoniare o la falsa testimonianza, la reticenza ovvero l'omissione di collaborazione in un procedimento disciplinare a carico di un lavoratore della stessa o di altra amministrazione comporta la sospensione fino a 15 giorni.

8. Si applica la sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi (in proporzione all'entità del risarcimento) per aver provocato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione del lavoratore dipendente degli obblighi, concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

9. Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a tre mesi nel caso di mancato esercizio o di decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione a condotte avente oggettiva e palese rilevanza disciplinare, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

10. Il lavoratore quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale è collocato in disponibilità all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità. Fermo restando nei suoi confronti le disposizioni di cui all'art. 33 comma 8 e all'articolo 34 commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocazione.

11. La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 12, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di occultamento di fatti relativi ad uso illecito sottrazione o distrazione di somme di denaro o beni dell'azienda;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda per motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda in caso di assenza arbitraria ed ingiustificata;

e) assenze ingiustificate, anche se non continuative, superiori a tre giorni nell'arco di un biennio, ovvero superiori a sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni;

f) valutazione della prestazione lavorativa di insufficiente rendimento, per almeno due anni, dovuta alla reiterata violazione di un comportamento che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio, stabiliti da norme legislative o regolamentari, da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. 165/2001;

g) 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;

h) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

i) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio pur non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

12. La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:

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

b) falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente. Resta salvo quanto indicato all'art. 55 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 (reclusione da 1 a 5 anni, multa da 400 a 1.600,00 euro e risarcimento del danno erariale - pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi di accertata mancata prestazione, nonché al danno di immagine dell'azienda);

c) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. Resta salvo quanto indicato all'art. 55 quinquies del modificato dal D. Lgs. 165/2001 (reclusione da 1 a 5 anni, multa da 400 a 1.600,00 euro e risarcimento del danno erariale - pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi di accertata mancata prestazione, nonché al danno di immagine dell'azienda);

d) 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;

e) accertamento che l'impiego, o la progressione di carriera, 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;

f) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) quando si tratta di condanna penale definitiva con interdizione perpetua ai pubblici uffici ovvero quando è prevista l'estinzione del rapporto di lavoro;

h) sentenza passata in giudicato: per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni, nonché per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

i) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per l'indagine preliminari.

13. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nel presente codice, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori come disciplinate nella contrattazione collettiva, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

14. Al codice disciplinare viene data la massima pubblicità mediante affissione sul sito internet e intranet dell'Azienda.

Art. 4

(disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001 come modificate dal D. Lgs. n. 150/2009)

- 1.** Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede anche l'autorità giudiziaria prosegue e si conclude anche in pendenza del procedimento penale.
- 2.** In particolare per le sanzioni di minore gravità non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare che deve essere avviato, proseguito e concluso autonomamente a prescindere dalle vicende del procedimento penale.
- 3.** Il procedimento disciplinare per le infrazioni di maggiore gravità può essere sospeso dall'ucpd se ricorrono due presupposti:
 - a)** che l'accertamento del fatto addebitato al dipendente risulta di particolare complessità;
 - b)** che l'ufficio disciplinare, all'esito dell'istruttoria, non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione. Viene fatta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
- 4.** Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e successivamente il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
- 5.** Diversamente se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità disciplinare competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
- 6.** Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
- 7.** In tutti i casi il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda di appartenenza del lavoratore, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura, ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura.
- 8.** La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'ucpd.

9. Ai fini delle determinazioni conclusive l'ucpd, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653 commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale; pertanto l'ucpd dovrà procedere ad una rivalutazione in sede disciplinare di tali "fatti" inequivocabilmente accertati in sede penale e, come tali, incontestabili in sede disciplinare (comprese le situazioni nelle quali è presente l'elemento oggettivo del reato e difetta l'elemento psicologico o perché il fatto accertato è privo di rilevanza penale), per verificarne la conformità o meno ai doveri interni del dipendente, sanciti da fonte contrattuale o legislativa diversa da quella penale.

ART. 5

(art. 32 del CCNL del 01/09/1995
come sostituito dall'art. 15 del CCNL del 19/04/2004)

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. L'azienda ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del successivo comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica 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. 4 del presente regolamento in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non l'ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, 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, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento con o senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'azienda stessa. In tale caso, può essere disposto, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

ART. 6

(art. 31 del CCNL 01/09/1995)

1. L'azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

