

Responsabilità e procedimento disciplinare



A cura della
U.O.S. Stato Giuridico, Controversie Amministrative e
Procedure Disciplinari
(dott.ssa Assunta Cacciapuoti)

• DOVE REPERISCO LE INFORMAZIONI?

The image shows a screenshot of the website [aslnapoli1centro.it/ca/home](https://www.aslnapoli1centro.it/ca/home). The browser address bar shows the URL. The website header includes the logo of the Ministero della Salute and the logo of the Azienda Sanitaria Locale Napoli 1 Centro. A search bar is located in the center of the header, with a yellow arrow pointing down to it. To the right of the search bar are buttons for 'Servizi online', 'CUP/URP', 'pagoPA', 'Amministrazione Trasparente', 'Whistleblowing', and 'Privacy'. Below the header is a navigation menu with items: Home, Azienda, Prestazioni, Area Informativa, Servizi, Territorio e ospedali, Dipartimenti, Media e Comunicati, Contatti, and Albo pretorio. The 'Area Informativa' menu is open, showing a list of links: Tutte le informazioni, COVID-19, Come fare per..., 118 e Guardia Medica, Divisione Veterinaria, Area Farmaceutica, Attività intramoenia, Educazione Sanitaria, Mobilità Sanitaria Internazionale, Viaggio nella storia della cultura sanitaria, FAQ, Assistenza residenziale, Codici Disciplinari, and Curriculum Dirigenti. A yellow arrow points to the 'Codici Disciplinari' link. Below the navigation menu is a large banner with a teal background and a stethoscope image. The banner text reads: 'DELIBERATO NUOVO STATO AZIENDALE DELL'ASL NAPOLI 1 CENTRO'. At the bottom of the page, there is a section titled 'Avviso Importante - STAKEHOLDER' with text about the PIAO 2023-2025. The system tray at the bottom shows the date 09/06/2023 and time 19:16.

Home - Portal Na 1

aslnapoli1centro.it/ca/home

Accesso Intranet

Cerca

Servizi online

CUP/URP

pagoPA

Amministrazione Trasparente

Whistleblowing

Privacy

Home Azienda Prestazioni Area Informativa Servizi Territorio e ospedali Dipartimenti Media e Comunicati Contatti Albo pretorio

- ▶ Tutte le informazioni
- ▶ COVID-19
- ▶ Come fare per...
- ▶ 118 e Guardia Medica
- ▶ Divisione Veterinaria
- ▶ Area Farmaceutica
- ▶ Attività intramoenia
- ▶ Educazione Sanitaria
- ▶ Mobilità Sanitaria Internazionale
- ▶ Viaggio nella storia della cultura sanitaria
- ▶ FAQ
- ▶ Assistenza residenziale
- ▶ Codici Disciplinari
- ▶ Curriculum Dirigenti

DELIBERATO NUOVO STATO AZIENDALE DELL'ASL NAPOLI 1 CENTRO

Avviso Importante - STAKEHOLDER

È slittato al 31 marzo 2023 il termine per la predisposizione del PIAO 2023-2025. La decisione di Anac è volta a garantire alle pubbliche amministrazioni il tempo necessario per predisporre al meglio il PIAO, evitando difficoltà per i tempi stretti di realizzazione, e far sì che il documento sia preparato adeguatamente, e non frettolosamente e in maniera non approfondita. Tutti i soggetti interessati possono inviare le osservazioni e/o proposte al seguente indirizzo di posta elettronica:

https://www.aslnapoli1centro.it/ca/codici-disciplinari

Cerca

19:16
09/06/2023

- **FONTI:**
Riferimenti normativi

- ❖ **D.Lgs. n. 165/2001** Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (TUPI) in particolare Titolo IV - Rapporto di Lavoro – dall' art. 54 s.s;
- ❖ **D.Lgs.n. 150/2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- ❖ **D.Lgs. n. 75/2017** di Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ❖ **D.Lgs. n. 116/2016** Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- ❖ **Legge n. 97/2001** Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

• FONTI:

❖ **C.C.N.L.** (Comparto, Dirigenza Medica, Dirigenza P.T.A., Medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta)

- entro i limiti dell'art. 55, co. 3, del D.Lgs. n. 165/01:

- La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.
- Possono prevedere procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

• FONTI:

❖ Codice di Comportamento

- **D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013** *«Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;*
- **Codice di comportamento dei dipendenti dell'Asl Napoli 1 Centro** adottato con Delibera del Direttore Generale n. 1296 del 5 agosto 2014.

• RESPONSABILITA' DISCIPLINARE e SANZIONI

La responsabilità disciplinare può determinarsi a seguito della violazione degli obblighi ricompresi nel Codice Disciplinare (C.C.N.L.) e nei Codici di Comportamento e/o anche per condotte di rilievo penale.

E' UNA RESPONSABILITA' AGGIUNTIVA

I provvedimenti di natura disciplinare non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso (art. 65, co. 6, C.C.N.L. 2016-2018, Comparto Sanità).

TIPOLOGIE DI SANZIONI DISCIPLINARI:

- Rimprovero verbale (escluso per il personale Dirigente)
- Rimprovero scritto/censura
- Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di sei mesi (maggior sanzione conservativa del rapporto di lavoro)
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

• TITOLARITA' DEL POTERE DISCIPLINARE

❖ Il responsabile della struttura:

E' competente per le sole infrazioni disciplinari di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione del **rimprovero verbale**.

❖ L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari:

Ha competenza per le fattispecie di rilievo disciplinare per le quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale (**censura scritta, multa, sospensione dal servizio senza retribuzione, licenziamento con o senza preavviso**).

Con Deliberazione n. 356 del 7 marzo 2023 è stata individuata la nuova composizione dell'U.P.D. ASL NA 1 CENTRO ed integrato il Regolamento in materia di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio.

•TITOLARITA' DEL POTERE DISCIPLINARE

il procedimento disciplinare per infrazioni di minore gravità

❖ art. 55-bis comma 1, D.Lgs. n. 165/2001: *«Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo».*

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.

• COMPETENZA A SEGNALARE ALL'UPD

❖ Segnalano le condotte di presunto rilievo disciplinare all'UPD:

- Direttori Medici di Presidio Ospedaliero;
- Direttori dei Distretti Sanitari di Base;
- Direttori di Dipartimento;
- Direttori delle U.O.C.

LA SEGNALAZIONE DEVE ESSERE

SPECIFICA E TEMPESTIVA

• TERMINI PROCEDIMENTALI

- ❖ Sono **perentori**, dunque se non rispettati comportano decadenza del potere disciplinare e illegittimità degli atti:
 - **il termine di attivazione del procedimento disciplinare**, 30 giorni dalla segnalazione della condotta di rilievo disciplinare ovvero dal momento in cui l'U.P.D. abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare.
 - **il termine di conclusione del procedimento**, 120 giorni dalla contestazione degli addebiti, fermo restando la proroga del termine di pari entità dell'eventuale differimento dell'audizione per la difesa del dipendente.

Tutti gli altri termini sono di carattere **ordinatorio**, se superati non determinano illegittimità o decadenza dal potere disciplinare «*purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività*».

• DIRITTO DI DIFESA e ACCESSO AGLI ATTI

❖ **Diritto di difesa:**

il dipendente attraverso la contestazione di addebiti disciplinari viene convocato in audizione per la difesa, con un preavviso di almeno 20 giorni.

Il dipendente può farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale.

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

• DIRITTO DI DIFESA e ACCESSO AGLI ATTI

- ❖ **Diritto di accesso:** il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento salvo i casi di cui all'art. 54 bis, comma 4 – NORMA ABROGATA D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24.

Nuova disciplina: *«nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità».*

• ISTRUTTORIA

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari non è un'autorità inquirente

- ❖ L'istruttoria è finalizzata ad accertare, sulla base degli elementi indicati in segnalazione e di possibili ulteriori circostanze accertate nel corso dell'iter procedimentale, la sussistenza di una condotta di rilievo disciplinare e quindi di una responsabilità;
- ❖ Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può **acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti** per la definizione del procedimento. **Il dipendente o il dirigente**, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo **a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso**, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

• ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

❖ Il procedimento disciplinare si estingue:

- cessazione del rapporto di lavoro (art. 55 bis comma 9);
- decorso dei termini perentori.

Il procedimento disciplinare non si estingue se nei confronti del dipendente cessato sia stata contestata una fattispecie per la quale è prevista l'irrogazione della sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio.

L'U.P.D. in tali casi assume comunque le determinazioni conclusive, in quanto le stesse producono gli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

NON E' CAUSA DI ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO

- ❖ In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
- ❖ L'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito.
- ❖ Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.



Dipartimento della funzione pubblica

#Licenziamenti

PROVVEDIMENTI DI LICENZIAMENTO	Numero di licenziamenti	Percentuale di licenziamenti
Derivante da irreperibilità a visita fiscale	0	0%
Derivante da inosservanza disposizioni servizio, negligenza, comportamento non corretto verso superiori, colleghi e utenti, dichiarazioni non veritiere, altro...	63	17%
Derivante da assenze dal servizio: ingiustificate, non comunicate nei termini, per falsa certificazione-art. 55 <i>quinquies</i>	139	37%
Derivante da attività extra lavorative non autorizzate	13	3%
Falsa attestazione della presenza in servizio, art 55 quater, c. 1, lett. a	17	5%
Falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza, art. 55 <i>quater</i> , c. 3 <i>bis</i>	5	1%
Connessa a reati	141	37%
Omessa attivazione o decadenza dell'azione disciplinare	1	0%
Totale Provvedimenti di licenziamento	335	100%

LE PRINCIPALI CONDOTTE CHE DETERMINANO LICENZIAMENTO

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare).

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
 - a) [falsa attestazione della presenza in servizio](#), mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - b) [assenza priva di valida giustificazione](#) per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
 - f) [condanna penale definitiva](#) in relazione alla quale è prevista [l'interdizione perpetua](#) dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

- ❖ Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio **qualunque modalità fraudolenta** posta in essere, anche avvalendosi di terzi, **per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione** presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.
- ❖ Della violazione risponde **anche chi abbia agevolato** con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.
- ❖ La falsa attestazione della presenza costituisce **reato penale**, l'art. 55 *quinquies* dispone che tale condotta è punita con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

❖Supremo Collegio (C. Cass. L. 25750/2016) ha chiarito che:

«Ai sensi dell'art. 55 quater c. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001 la registrazione effettuata attraverso l'utilizzo del sistema di rilevazione della presenza sul luogo di lavoro è corretta e non falsa solo se nell'intervallo compreso tra le timbrature in entrata ed in uscita il lavoratore è effettivamente presente in ufficio, mentre è falsa e fraudolentemente attestata nei casi in cui miri a far emergere, in contrasto con il vero, che il lavoratore è presente in ufficio dal momento della timbratura in entrata a quello della timbratura in uscita»; "La fattispecie disciplinare di cui all'art. 55 quater c. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001 si realizza non solo nel caso di alterazione/manomissione del sistema, ma in tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, miri a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l'intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata ed in uscita»

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

❖ L'ufficio per i procedimenti disciplinari è chiamato ad operare una valutazione. E' necessario che sussista un effettiva induzione in errore dell'Amministrazione da parte del dipendente.

CASO PRATICO: (Cass. Sentenza n. 14199 del 24.05.2021), la Cassazione afferma che la condotta di falsa attestazione della presenza può essere punita con il licenziamento solo se il comportamento del lavoratore sia **oggettivamente idoneo ad indurre in errore il datore di lavoro**.

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

- ❖ la falsa attestazione della presenza in servizio se accertata in **flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze**, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare da disporre con provvedimento motivato entro 48 h dal fatto (termine ordinario).
- ❖ Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il procedimento presenta termini ridotti e ordinari.

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

La condotta in esame è punita con il licenziamento senza preavviso.

L'APPLICAZIONE DELLA SANZIONE E' AUTOMATICA ?

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente

❖ Corte Costituzionale pronuncia n. 123/2020 resa nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 55-quater, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 «si applichi comunque».

In linea generale, il principio di eguaglianza e ragionevolezza di cui all'art. 3 Cost. esige che la sanzione disciplinare, soprattutto quella massima di carattere espulsivo, sia sempre suscettibile di un giudizio di proporzionalità in concreto, sicché la relativa applicazione non può essere di regola automatica, ma deve essere mediata dalle valutazioni di congruità cui è deputato il procedimento disciplinare e, in secondo luogo, il sindacato giurisdizionale.

b) assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione

❖ condotte:

- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni;
- mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

❖ La condotta in esame è punita con **il licenziamento con preavviso**.

❖ Diffida al rientro in servizio immediato del dipendente o a fornire giustificazioni circa l'assenza.

Ciò che conta non è il motivo dell'assenza quanto piuttosto la mancata comunicazione all'azienda in modo da non risultare "assente ingiustificato".

CASO PRATICO: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 5 luglio – 19 settembre 2016, n. 18326:

è legittimo licenziare chi rimane a casa, senza giustificazione, per ben tre giorni di seguito anche se dimostra di aver dovuto assistere un familiare con handicap.

f) Condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro

❖ La condotta in esame è punita con il licenziamento senza preavviso.

❖ **Art. 29 c.p.** La condanna all'ergastolo e la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a cinque anni comportano automaticamente l'interdizione perpetua del condannato dai pubblici uffici;

❖ **Art. 32 quinquies c.p.** La condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, [317](#), [318](#), [319](#), [319 ter](#), [319 quater](#), primo comma, e [320](#) importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica. (Legge n. 97/2001)

PER I DELITTI CONTRO LA P.A. E' SUFFICIENTE LA CONDANNA, ANCHE NON DEFINITIVA, A DUE ANNI DI RECLUSIONE

- **Per tali reati il legislatore non attende la definitività della condanna ma lega gli effetti estintivi del rapporto di lavoro all'entità della condanna:** la norma penale consente l'allontanamento automatico di funzionari condannati per gravi delitti, senza lasciare alcun margine di discrezionalità all'ente di appartenenza del reo, in quanto si tratta di situazioni ove la permanenza in servizio getterebbe **discredito sulla stessa P.A.**, oltre al fatto che il funzionario si è dimostrato **indegno di proseguire il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.**

PER I DELITTI CONTRO LA P.A. E' SUFFICIENTE LA CONDANNA, ANCHE NON DEFINITIVA, A DUE ANNI DI RECLUSIONE

❖ Art. 66 C.C.N.L., Comparto Sanità, 2016-2018:

la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

d) **condanna passata in giudicato**, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

2) senza preavviso per:

e) **condanna, anche non passata in giudicato** per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97

• Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

❖ L'art. 55 ter D.Lgs. n. 165/2001 fornisce la disciplina in materia di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

AUTONOMIA

- Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

L'autonomia è confermata dal fatto che all'esito del procedimento penale, sia in caso di condanna che di assoluzione, il procedimento disciplinare è riattivato per modificare o confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

- Il procedimento disciplinare è sospeso nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria l'UPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, pertanto l'Ufficio può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale

• POTERI DATORIALI: LA SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO

❖ La sospensione cautelare dal servizio non è un provvedimento disciplinare

E' un provvedimento datoriale

Il legislatore garantisce un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni per il nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

Di contro, nei casi di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione, al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

- POTERI DATORIALI:
LA SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO

- **SOSPENSIONE OBBLIGATORIA:**

- quando il dipendente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale;
- nel caso di condanna anche non definitiva (< 2 anni), ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, legge n. 97/2001 (reati contro P.A).

• POTERI DATORIALI: LA SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO

-FACOLTATIVA:

- nel caso in cui il dipendente venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, e qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale
- quando l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda o Ente stesso

• POTERI DATORIALI: LA SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO

Quando termina il provvedimento di sospensione cautelare dal servizio:

- ❖ **decorso il termine di durata** (quinquennale)
- ❖ **nei casi di riattivazione del procedimento disciplinare e conclusione dello stesso** con la sanzione disciplinare della sospensione (in questo caso il periodo trascorso in sospensione viene computato nella sanzione disciplinare fermo restando il trattamento economico previsto dalla sanzione disciplinare) o del licenziamento
- ❖ **nei casi di pronuncia penale definitiva:** il giudizio disciplinare non necessariamente deve conformarsi all'esito di quello penale



Dipartimento della funzione pubblica

Procedimenti disciplinari

	Procedimenti Avviati	di cui per falsa attestazione della presenza in servizio art. 55 quater c.3 bis	Procedimenti avviati e sospesi per procedimento giudiziario	Procedimenti in corso	Procedimenti conclusi
Ministeri e Agenzie	2.093	12	242	465	1.386
Enti pubblici vari	358	3	19	77	262
Regioni	414	89	44	162	208
Province	270	53	22	63	185
Comuni	2.501	86	284	628	1.589
Asl e Aziende Ospedaliere	2.956	45	246	641	2.069
Università	145	2	6	32	107
Scuole	2.266	3	0	468	1.798
Totali	11.003	293	863	2.536	7.604

GRAZIE PER L'ATTENZIONE