

Comune di Ripalta Cremasca



CODICE DISCIPLINARE

Comparto Funzioni Locali

Adottato in conformità al

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
relativo al personale del Comparto Funzioni Locali — Triennio 2022-
2024

sottoscritto il 23 febbraio 2026

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 — D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 — D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75

Legge 20 maggio 1970, n. 300 — D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

PREMESSA

Il presente Codice Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (di seguito "D.Lgs. 165/2001"), come modificato e integrato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e in conformità alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali — Triennio 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026 (di seguito "CCNL 23.02.2026").

La disciplina della responsabilità disciplinare del personale del Comparto Funzioni Locali è contenuta:

- negli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 (come novellati dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 75/2017);
- nell'art. 72 del CCNL 16 novembre 2022 (Codice Disciplinare), le cui disposizioni non sono state disapplicate né sostituite dal CCNL 23.02.2026 e restano pertanto integralmente vigenti;
- nell'art. 50 del CCNL 23.02.2026 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), che disapplica e sostituisce l'art. 61 del CCNL 21.05.2018;
- nell'art. 62 del CCNL 21.05.2018 (Sospensione del procedimento disciplinare in caso di procedimento penale), richiamato dall'art. 50 del CCNL 23.02.2026;

- nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) e nel Codice di comportamento adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

Il presente Codice Disciplinare ha la funzione di rendere conoscibili ai dipendenti le infrazioni e le relative sanzioni, secondo quanto richiesto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dall'art. 55, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Nota: la disciplina delle infrazioni e delle sanzioni (artt. 72 e seguenti) è quella del CCNL 16.11.2022, rimasta vigente per effetto dell'art. 2, comma 8, del CCNL 23.02.2026, che dispone la continuità delle clausole non disapplicate o sostituite dai precedenti CCNL del Comparto Funzioni Locali. La novità di rilievo introdotta dal CCNL 23.02.2026 riguarda la sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 50).

Art. 1 — Ambito di applicazione

1. Il presente Codice Disciplinare si applica a tutto il personale dipendente del Comparto Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori in periodo di prova, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 23.02.2026 (Campo di applicazione).

2. La pubblicazione del presente Codice nell'Albo Pretorio on-line e la sua affissione nei luoghi di lavoro costituiscono, ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 e dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, adempimento dell'obbligo di pubblicità ed hanno valore di comunicazione al personale. Copia del presente Codice è consegnata al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) e nel Codice di comportamento dell'Ente costituisce illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 2 — Doveri del dipendente

1. Il dipendente è tenuto ad osservare le disposizioni normative e contrattuali vigenti, con particolare riferimento al CCNL 23.02.2026, al CCNL 16.11.2022, al D.P.R. 62/2013 e al Codice di comportamento dell'Ente.

2. Costituisce in particolare obbligo del dipendente:

- svolgere con diligenza le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, rispettando le disposizioni impartite dai superiori gerarchici e perseguendo gli obiettivi assegnati;
- mantenere un comportamento improntato alla correttezza, alla lealtà e al rispetto nei confronti dei superiori, dei colleghi e degli utenti del servizio;

- rispettare il segreto d'ufficio e la riservatezza sugli atti e le informazioni di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni;
- rispettare le disposizioni in materia di orario di lavoro, presenze e utilizzo degli istituti di assenza previsti dalla legge e dal contratto;
- utilizzare le risorse pubbliche e gli strumenti assegnati esclusivamente per finalità istituzionali, in conformità a quanto previsto dagli artt. 11 e 12 del D.P.R. 62/2013;
- non svolgere, salvo autorizzazione, incarichi retribuiti che possano configurare situazioni di conflitto di interesse con l'Ente, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001;
- segnalare, nelle forme previste dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. whistleblowing), eventuali illeciti di cui venga a conoscenza nell'esercizio del servizio;
- non ricevere, per sé o per altri, regali o altri vantaggi salvo quelli d'uso di modico valore, ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 62/2013.

Art. 3 — Le sanzioni disciplinari (art. 72, co. 1, CCNL 16.11.2022)

1. In conformità all'art. 72, comma 1, del CCNL 16.11.2022, rimasto vigente ai sensi dell'art. 2, comma 8, del CCNL 23.02.2026, le sanzioni disciplinari applicabili al personale del Comparto Funzioni Locali sono le seguenti, in ordine crescente di gravità:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino a 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 undici giorni fino a un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la previa contestazione dell'addebito al dipendente e senza il rispetto del procedimento di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.

3. Nell'applicazione delle sanzioni si tiene conto, ai sensi dell'art. 55, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001, della gravità della violazione, del grado di colpa o dolo, delle circostanze nelle quali è stata commessa, degli eventuali precedenti disciplinari del dipendente e delle conseguenze dannose per il servizio e per l'immagine dell'Ente.

Art. 4 — Infrazioni punibili con rimprovero verbale (art. 72, co. 2, CCNL 16.11.2022)

1. Il rimprovero verbale è irrogato per mancanze di lieve entità. Ai sensi dell'art. 72, comma 2, del CCNL 16.11.2022, si applicano, in particolare, per:

- inosservanza dell'orario di lavoro mediante ritardi o uscite anticipate di minima entità, non reiterati nel bimestre;
- negligenza di lieve entità nell'adempimento dei compiti assegnati, senza conseguenze per il servizio;
- omissione di comunicazioni interne di minore importanza, prive di effetti sul funzionamento del servizio.

2. Il rimprovero verbale è irrogato direttamente dal responsabile della struttura di appartenenza, con procedura semplificata, senza la necessità di avviare il procedimento disciplinare formale di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.

Art. 5 — Infrazioni punibili con censura (art. 72, co. 3, CCNL 16.11.2022)

1. La censura (rimprovero scritto) è irrogata, ai sensi dell'art. 72, comma 3, del CCNL 16.11.2022, per:

- inosservanza dell'orario di lavoro o irregolarità nella rilevazione delle presenze, reiterate nel bimestre;
- comportamento scorretto verso i colleghi, i superiori gerarchici o gli utenti del servizio, di lieve entità;
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, senza rilevanti pregiudizi per il servizio;
- inosservanza di disposizioni di servizio, regolamenti interni o atti organizzativi di secondaria importanza, senza danno per l'Ente o per i cittadini;
- recidiva, nel biennio, nelle mancanze già sanzionate con rimprovero verbale.

Art. 6 — Infrazioni punibili con multa (art. 72, co. 4, CCNL 16.11.2022)

1. La multa, di importo non superiore a quattro ore di retribuzione, è irrogata, ai sensi dell'art. 72, comma 4, del CCNL 16.11.2022, per:

- assenza ingiustificata dal servizio per non più di tre giorni nell'anno solare;
- abituale inosservanza dell'orario di lavoro mediante ritardi o uscite anticipate reiterate per più di tre volte nel mese;
- comportamento gravemente scorretto verso i superiori, i colleghi o gli utenti del servizio;
- rifiuto ingiustificato di eseguire ordini di servizio impartiti dai superiori gerarchici, non reiterato;
- utilizzo non autorizzato di beni o strumenti di proprietà dell'Ente per finalità personali di modesta entità;
- inosservanza delle norme in materia di incompatibilità senza carattere di sistematicità;

- recidiva, nel biennio, nelle mancanze già sanzionate con censura.

Art. 7 — Infrazioni punibili con sospensione fino a dieci giorni (art. 72, co. 5, CCNL 16.11.2022)

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni è irrogata, ai sensi dell'art. 72, comma 5, del CCNL 16.11.2022, per:

- assenza ingiustificata dal servizio da quattro a dieci giorni nell'anno solare;
- ingiustificato abbandono del posto di lavoro durante l'orario di servizio, con pregiudizio per la funzionalità del servizio;
- rifiuto reiterato di eseguire compiti o incarichi affidati dalla direzione, senza giustificato motivo;
- comportamenti offensivi, minacciosi o molesti verso colleghi o utenti, non integranti ipotesi di reato;
- violazione degli obblighi di riservatezza e segreto d'ufficio di modesta entità, senza grave pregiudizio per l'Ente o per i terzi;
- false dichiarazioni rese nell'ambito del rapporto di lavoro di minore gravità;
- mancata segnalazione all'Ente, non sistematica, di situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013;
- utilizzo di strumenti informatici dell'Ente per finalità private di significativa rilevanza;
- recidiva, nel biennio, nelle mancanze già sanzionate con multa.

Art. 8 — Infrazioni punibili con sospensione da undici giorni a sei mesi (art. 72, co. 6-7, CCNL 16.11.2022)

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a sei mesi è irrogata, ai sensi dell'art. 72, commi 6 e 7, del CCNL 16.11.2022, per:

- assenza ingiustificata protratta per oltre dieci giorni nell'anno solare;
- recidiva, nel biennio, nelle mancanze già sanzionate con sospensione fino a dieci giorni;
- condotte di mobbing, molestie morali o discriminazione accertate, non integranti ipotesi di licenziamento;
- grave negligenza nell'esecuzione di compiti d'ufficio con danno rilevante per l'Ente o per i cittadini;
- violazione sistematica degli obblighi di incompatibilità e cumulo di impieghi di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001;
- gravi violazioni degli obblighi di riservatezza e segreto d'ufficio con pregiudizio per l'Ente o per terzi;
- falsificazione di atti o documenti non rilevante penalmente e senza finalità di arricchimento illecito;
- abuso di autorità nei confronti di subordinati o di utenti del servizio;
- mancata segnalazione di fatti illeciti di cui si abbia consapevolezza, ferma la disciplina del D.Lgs. 24/2023;

- condanna penale con pena sospesa per reati connessi all'esercizio delle funzioni pubbliche.

Art. 9 — Infrazioni punibili con licenziamento con preavviso (art. 72, co. 8, CCNL 16.11.2022 e art. 55-quater D.Lgs. 165/2001)

1. Il licenziamento con preavviso è irrogato, ai sensi dell'art. 72, comma 8, del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001, per:

- gravi mancanze reiterate e grave insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
- assenza ingiustificata e continuativa per oltre quindici giorni nell'anno solare;
- abuso sistematico degli strumenti e delle risorse dell'Ente con danno patrimoniale significativo;
- violazione sistematica degli obblighi di fedeltà e lealtà, con condotte pregiudizievoli all'immagine dell'Ente;
- condanna penale definitiva, passata in giudicato, per delitti non colposi a pena detentiva, in assenza di interdizione dai pubblici uffici, per reati non contemplati nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso;
- gravi violazioni accertate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (L. 190/2012);
- esercizio sistematico e reiterato di attività incompatibili con il rapporto di impiego.

2. In conformità all'art. 39 del CCNL 23.02.2026 (Termini di preavviso), i termini del preavviso sono:

- due mesi per il dipendente con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- tre mesi per il dipendente con anzianità di servizio da cinque a dieci anni;
- quattro mesi per il dipendente con anzianità di servizio oltre dieci anni.

Art. 10 — Infrazioni punibili con licenziamento senza preavviso (art. 72, co. 9, CCNL 16.11.2022 e art. 55-quater D.Lgs. 165/2001)

1. Il licenziamento senza preavviso è irrogato per giusta causa, ai sensi dell'art. 72, comma 9, del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001, nei seguenti casi:

- falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevazione o con qualsiasi altro mezzo fraudolento, ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001;
- giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- 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 o mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione, ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. b);
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

- falsità documentale dolosa in atti o dichiarazioni presentati all'Amministrazione;
- condanna penale definitiva, passata in giudicato, per i reati di cui agli artt. 314 (peculato), 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) e 322-bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee) del Codice Penale, ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del D.Lgs. 165/2001;
- condanna penale definitiva per delitti non colposi per i quali sia prevista la pena della reclusione non inferiore a tre anni, quando tali delitti siano stati commessi in connessione con l'esercizio delle funzioni;
- commissione in servizio o fuori dal servizio, accertata in sede penale o disciplinare, di fatti costituenti violenza fisica o morale o sessuale nei confronti di colleghi o utenti;
- dolosa distruzione o deterioramento di beni dell'Ente con danno rilevante;
- gravi condotte di mobbing o molestia sessuale accertate in sede giudiziale;
- reiterazione, dopo l'irrogazione di una sanzione di sospensione da undici giorni a sei mesi, di gravi mancanze incompatibili con la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Riferimento normativo: art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001 e art. 72, comma 9, del CCNL 16.11.2022. Ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001, il procedimento disciplinare per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo deve concludersi entro trenta giorni dalla contestazione dell'addebito.

Art. 11 — Il procedimento disciplinare (art. 55-bis D.Lgs. 165/2001)

11.1 Competenze

1. Il procedimento disciplinare è avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) ovvero, per le infrazioni di minore gravità, dal responsabile della struttura di appartenenza, nel rispetto delle competenze di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.

2. In particolare:

- il rimprovero verbale è irrogato dal responsabile della struttura con procedura semplificata;
- per le sanzioni dalla censura alla sospensione fino a dieci giorni, il responsabile della struttura procede alla contestazione dell'addebito e, sentito il dipendente, irroga la sanzione entro i termini di legge;
- per le sanzioni più gravi (sospensione da undici giorni a sei mesi, licenziamento con e senza preavviso) è competente l'U.P.D., che avvia il procedimento a seguito di segnalazione del responsabile della struttura o di propria iniziativa.

11.2 Termini procedurali

1. La contestazione dell'addebito deve avvenire per iscritto, con precisazione dei fatti contestati, entro:

- venti giorni dal momento in cui l'ufficio competente ha avuto piena conoscenza del fatto, per le mancanze punibili con sanzioni fino alla sospensione di dieci giorni;
- trenta giorni per le infrazioni più gravi.

2. Il dipendente ha diritto di presentare controdeduzioni scritte e/o di essere sentito personalmente entro dieci giorni dalla notifica della contestazione dell'addebito, con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un difensore di fiducia.

3. Il procedimento disciplinare deve concludersi:

- entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito per le sanzioni fino alla sospensione di dieci giorni;
- entro centoventi giorni per le sanzioni più gravi;
- entro trenta giorni nei casi di licenziamento ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001.

4. Il mancato rispetto, da parte dell'Amministrazione procedente, dei termini di conclusione del procedimento comporta, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9, del D.Lgs. 165/2001, la decadenza dall'azione disciplinare.

Art. 12 — Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 50, CCNL 23.02.2026)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà o del provvedimento giudiziario inibitorio, ai sensi dell'art. 50, comma 1, del CCNL 23.02.2026.

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. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi degli artt. 50, comma 2, del CCNL 23.02.2026 e 62 del CCNL 21.05.2018.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente nei casi previsti dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. 31 gennaio 2012, n. 235.

4. Al dipendente sospeso cautelaramente, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del CCNL 23.02.2026, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

5. La sospensione cautelare conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni, ai sensi dell'art. 50, comma 6, del CCNL 23.02.2026. Decorso tale termine, essa è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi in cui l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 72, comma 9, punto 2, del CCNL 16.11.2022, provochi un pregiudizio alla credibilità dell'Amministrazione.

6. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto a titolo di indennità durante il periodo di sospensione cautelare è conguagliato con quanto dovuto al dipendente come se fosse rimasto in servizio, con esclusione delle indennità o dei compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario, ai sensi dell'art. 50, comma 8, del CCNL 23.02.2026.

Art. 13 — Sospensione del procedimento disciplinare in caso di procedimento penale (art. 62, CCNL 21.05.2018)

1. Il procedimento disciplinare, fermo restando quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001, può essere sospeso fino all'esito del procedimento penale qualora i fatti oggetto di quest'ultimo rientrino tra le infrazioni per le quali è previsto il licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 62 del CCNL 21.05.2018 — rimasto vigente ai sensi dei richiami operati dall'art. 50 del CCNL 23.02.2026.

2. In tutti gli altri casi, il procedimento disciplinare prosegue indipendentemente da quello penale. Qualora il procedimento disciplinare si sia concluso prima di quello penale con una sanzione diversa dal licenziamento, esso è riaperto, ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, dopo la sentenza penale definitiva.

Art. 14 — Recidiva, aggravanti e attenuanti

1. Ai sensi dell'art. 72, comma 1, del CCNL 16.11.2022, la recidiva nella medesima tipologia di infrazione entro il biennio costituisce circostanza aggravante, con conseguente applicazione della sanzione immediatamente superiore prevista dal presente Codice.

2. Costituiscono ulteriori circostanze aggravanti:

- l'aver commesso il fatto in danno di persone vulnerabili o di minori;
- l'aver approfittato della propria posizione di preminenza gerarchica;
- la partecipazione di più dipendenti nella commissione dell'infrazione;
- la commissione del fatto a fini di lucro o di vantaggio personale o di terzi;
- l'utilizzo di strumenti informatici o telematici dell'Ente.

3. Costituiscono circostanze attenuanti rilevanti ai fini della graduazione della sanzione:

- la spontanea ammissione dei fatti prima della contestazione formale;
- il risarcimento o il ristoro integrale e volontario del danno causato;
- l'assenza di precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni di servizio;
- il grado di colpa lieve e l'assenza di intento doloso;
- la piena collaborazione nel corso del procedimento disciplinare.

Art. 15 — Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 55-ter D.Lgs. 165/2001)

1. Il procedimento disciplinare è indipendente da quello penale, salvo quanto stabilito dall'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di sospensione e ripresa.

2. L'assoluzione in sede penale per insussistenza del fatto o perché il fatto non costituisce reato non preclude l'esercizio dell'azione disciplinare qualora i medesimi fatti configurino comunque una violazione dei doveri di ufficio.

3. La condanna penale definitiva per fatti connessi al rapporto di lavoro comporta la riapertura o la modifica del procedimento disciplinare eventualmente già conclusosi con esito diverso, nei termini e con le modalità di cui all'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 16 — Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari irrogate possono essere impugnate dal dipendente:

- mediante ricorso al Collegio Arbitrale di Disciplina, ove costituito dall'Ente ai sensi dell'art. 55-bis, comma 8, del D.Lgs. 165/2001, entro venti giorni dalla notifica del provvedimento sanzionatorio; nelle more della decisione del Collegio la sanzione rimane sospesa, salvo che si tratti di licenziamento;
- mediante ricorso al giudice ordinario del lavoro, ai sensi degli artt. 63 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei termini di decadenza e prescrizione;
- mediante le ulteriori forme di tutela previste dalla normativa vigente, ivi compreso il tentativo facoltativo di conciliazione di cui all'art. 65 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 17 — Estinzione delle sanzioni disciplinari (art. 72, co. 12, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 72, comma 12, del CCNL 16.11.2022, le sanzioni disciplinari si estinguono nei seguenti termini, in assenza di ulteriori provvedimenti disciplinari nello stesso periodo:

- la censura: decorsi due anni dalla relativa irrogazione;

- la multa e la sospensione fino a dieci giorni: decorsi quattro anni dalla relativa irrogazione;
- la sospensione da undici giorni a sei mesi: decorsi sei anni dalla relativa irrogazione.

2. L'estinzione è accertata d'ufficio dall'U.P.D. al decorso del termine, con conseguente cancellazione della relativa annotazione dal fascicolo personale del dipendente. Su richiesta dell'interessato, l'Ente rilascia apposita attestazione.

Art. 18 — Pubblicazione e comunicazione

1. Il presente Codice Disciplinare è pubblicato nell'Albo Pretorio on-line dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale e affisso nei luoghi di lavoro, in conformità all'art. 7 della Legge 300/1970 e all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

2. Copia del presente Codice è consegnata al dipendente all'atto dell'assunzione in servizio.

3. Le eventuali modifiche e integrazioni al presente Codice, derivanti da nuovi rinnovi contrattuali o da modifiche legislative, sono rese note nelle medesime forme.

Art. 19 — Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line e si applica ai procedimenti disciplinari avviati successivamente a tale data.

2. Ai procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore del presente Codice continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti, salvo che le nuove disposizioni risultino più favorevoli al dipendente, secondo il principio generale di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

3. Il presente Codice abroga e sostituisce ogni precedente codice disciplinare adottato dall'Ente, aggiornandone i riferimenti al CCNL 23.02.2026 e al CCNL 16.11.2022.

4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Codice, si applicano le disposizioni di legge vigenti, con particolare riferimento agli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, all'art. 72 del CCNL 16.11.2022 e all'art. 50 del CCNL 23.02.2026.

Allegato A — Quadro riepilogativo infrazioni e sanzioni

(Fonte: art. 72 CCNL 16.11.2022 — invariato nel CCNL 23.02.2026 — e artt. 55 e ss. D.Lgs. 165/2001)

INFRAZIONE (esempi)	SANZIONE	RIFERIMENTO
Ritardi lievi isolati, mancanze minime di servizio	Rimprovero verbale	Art. 72 co. 2 CCNL 16.11.2022 — Art. 4 Codice
Inosservanza orario reiterata, scorrettezze lievi verso colleghi/utenti	Censura (rimprovero scritto)	Art. 72 co. 3 CCNL 16.11.2022 — Art. 5 Codice
Assenza ingiustificata fino a 3 gg, rifiuto ordini non reiterato, uso improprio beni Ente	Multa (max 4 ore retrib.)	Art. 72 co. 4 CCNL 16.11.2022 — Art. 6 Codice
Assenza ingiustif. 4-10 gg, abbandono posto lavoro, comportamenti offensivi	Sospensione fino a 10 gg	Art. 72 co. 5 CCNL 16.11.2022 — Art. 7 Codice
Assenza ingiustif. oltre 10 gg, mobbing, gravi negligenze reiterate	Sospensione 11 gg – 6 mesi	Art. 72 co. 6-7 CCNL 16.11.2022 — Art. 8 Codice
Grave insubordinazione reiterata, assenza ingiustif. oltre 15 gg annui, incompatibilità sistematica	Licenziamento con preavviso	Art. 72 co. 8 CCNL 16.11.2022 — Art. 55-quater D.Lgs. 165/2001 — Art. 9 Codice
Falsa attestazione presenze, reati contro P.A. ex artt. 314-322bis c.p., violenza su colleghi/utenti, assenza >3 gg nel biennio	Licenziamento senza preavviso	Art. 72 co. 9 CCNL 16.11.2022 — Art. 55-quater D.Lgs. 165/2001 — Art. 10 Codice

Allegato B — Quadro delle fonti normative e contrattuali

FONTE	CONTENUTO RILEVANTE
CCNL 23.02.2026 — Art. 1	Campo di applicazione del contratto — Comparto Funzioni Locali
CCNL 23.02.2026 — Art. 2, co. 8	Continuità vigenza clausole CCNL precedenti non disapplicate (tra cui art. 72 CCNL 16.11.2022)
CCNL 23.02.2026 — Art. 39	Termini del preavviso (2, 3 o 4 mesi secondo anzianità)
CCNL 23.02.2026 — Art. 50	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (disapplica art. 61 CCNL 21.05.2018)
CCNL 16.11.2022 — Art. 72	Codice disciplinare: infrazioni e sanzioni (artt. da co. 1 a co. 12) — rimasto vigente
CCNL 21.05.2018 — Art. 62	Sospensione del procedimento disciplinare in caso di procedimento penale (richiamato dall'art. 50 CCNL 23.02.2026)
D.Lgs. 165/2001 — Artt. 55-55-septies	Disciplina legale della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego
D.Lgs. 165/2001 — Art. 55-quater	Licenziamento disciplinare: fattispecie tipiche
D.Lgs. 165/2001 — Art. 55-bis	Procedimento disciplinare: fasi, termini e competenze
D.Lgs. 165/2001 — Art. 55-ter	Rapporti tra procedimento disciplinare e penale
D.P.R. 62/2013	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
L. 300/1970 — Art. 7	Obbligo di pubblicità del codice disciplinare
D.Lgs. 24/2023	Tutela del segnalante (whistleblowing)