



COMUNE DI PROVAGLIO D'ISEO

Provincia di Brescia

CODICE DISCIPLINARE

Aggiornato con il CCNL Funzioni Locali 23 Febbraio 2026

Publicato sul sito istituzionale dell'Ente
in data 10 aprile 2026

Il Segretario generale
Dott.ssa Enrica Pedersini

Art. 72, comma 11, CCNL 16.11.2022: *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.*

Art. 72 co. 12 del CCNL 16.11.2022: *"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. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.: *La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.*

SOMMARIO

SOMMARIO	2
CCNL 21/05/2018	3
ART. 58 SANZIONI DISCIPLINARI	3
CCNL 16/11/2022 TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	4
ARTICOLO 71 OBBLIGHI DEL DIPENDENTE.....	4
ARTICOLO 72 CODICE DISCIPLINARE	5
CCNL 23/02/2026 TITOLO V RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	10
ARTICOLO 50 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE.....	10
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	12
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO ARTICOLI DA 54 A 55-NOVIES	12
ARTICOLO 54 CODICE DI COMPORTAMENTO	12
ARTICOLO 54-BIS TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI	13
ARTICOLO 55 RESPONSABILITÀ, INFRAZIONI E SANZIONI, PROCEDURE CONCILIATIVE	15
ARTICOLO 55-BIS FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	16
ARTICOLO 55-TER RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE	19
ARTICOLO 55-QUATER LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	20
ARTICOLO 55-QUINQUES FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI	23
ARTICOLO 55-SEXIES RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE	24
ARTICOLO 55-OCTIES PERMANENTE INIDONEITÀ PSICOFISICA	27
ARTICOLO 55-NOVIES IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE A CONTATTO CON IL PUBBLICO	28

CCNL 21/05/2018

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](#).

CCNL 16/11/2022
TITOLO VII
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Articolo 71
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, antepoendo 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 ciascuna amministrazione.
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 L. 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 [L. 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;
 - e bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a distanza;
 - f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una 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 all'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 sotto ordinato 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.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 del [CCNL 21.05.2018](#).

Articolo 72

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, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, 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 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 [L. n. 300/1970](#);
- f) negligenza o 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.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione è destinato ai benefici di natura assistenziale e sociale di cui [all'art. 82 \(Welfare integrativo\)](#) a favore dei propri 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'articolo 55-quater, comma 1, lett. b\) del D.lgs. n. 165/2001](#), assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza 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'amministrazione, 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 derivato disservizio, danno o pericolo all'ente, 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'articolo 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'amministrazione, 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, individuati dall'ente, 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 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 del CCNL del 21.05.2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 21.05.2018;
- 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 L. 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. 71

(Obblighi del dipendente), 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.
13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 21/05/2018.

CCNL 23/02/2026
TITOLO V
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Articolo 50
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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 della prestazione lavorativa.
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 del CCNL 21.05.2018.
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'articolo 55-ter del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 62 del CCNL 21.05.2018.
6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72 (Codice Disciplinare), comma 9, punto 2 del CCNL 16.11.2022, 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. 72, 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 del CCNL 21.05.2018, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 72, comma 9, punto 2 del CCNL 16.11.2022.
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, del CCNL 21.05.2018 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.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 del CCNL 21.05.2018.

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165
Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni
pubbliche

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
ARTICOLI DA 54 A 55-NOVIES

Articolo 54
Codice di comportamento ^{1 2 3}

In vigore dal 30 giugno 2022

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.⁴

1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.⁵

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui [all'articolo 55-quater, comma 1](#).

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.⁶

¹ Articolo così sostituito dall'[art. 1, comma 44, L. 6 novembre 2012, n. 190](#).

² In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

³ Per il codice di comportamento previsto dal presente articolo vedi il [D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62](#)

⁴ Vedi, anche, l'[art. 1, comma 45, L. 6 novembre 2012, n. 190](#)

⁵ Comma inserito dall'[art. 4, comma 1, lett. a\), D.L. 30 aprile 2022, n. 36](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 29 giugno 2022, n. 79](#)

⁶ Vedi, anche, l'[art. 1, comma 45, L. 6 novembre 2012, n. 190](#)

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.⁷

Articolo 54-bis **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti** ^{8 9 10}

In vigore dal 29 dicembre 2017

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'[articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'[articolo 2359 del codice civile](#). La

⁷ Comma così modificato dall'[art. 4, comma 1, lett. b\), D.L. 30 aprile 2022, n. 36](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 29 giugno 2022, n. 79](#)

⁸ Articolo inserito dall'[art. 1, comma 51, L. 6 novembre 2012, n. 190](#) e modificato dall'[art. 31, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 11 agosto 2014, n. 114](#). Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'[art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179](#).

⁹ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

¹⁰ Vedi, anche, la [Determinazione 28 aprile 2015, n. 6](#), la [Deliberazione 9 giugno 2021, n. 469](#), il [Decreto 19 ottobre 2021, n. 35](#) e la [Deliberazione 30 novembre 2021, n. 534/2021/A](#)

disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'[articolo 329 del codice di procedura penale](#). Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli [articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241](#), e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.¹¹

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'[articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#).

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o

¹¹ Sul procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui al presente comma, vedi la [Deliberazione 30 ottobre 2018, n. 1033](#) e la [Deliberazione 1° luglio 2020, n. 690/2020](#)

diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Articolo 55 **Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative** ^{12 13}

In vigore dal 22 giugno 2017

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli [articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile](#), e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'[articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2](#). La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione. ¹⁴[https://www.entilocali.leggiditalia.it/rest?print=1 - 430](https://www.entilocali.leggiditalia.it/rest?print=1-430)

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica [l'articolo 2106 del codice civile](#). Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'[articolo 21, per](#) le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli [55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3](#), si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al [comma 4 del predetto articolo 55-bis](#), ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'[articolo 19](#), comma 3.

¹² Articolo così sostituito dall'[art. 68, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

¹³ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

¹⁴ Comma così modificato dall'[art. 12, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#).

Articolo 55-bis
Forme e termini del procedimento disciplinare ^{15 16}

In vigore dal 22 giugno 2017

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.¹⁷

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.¹⁸ <https://www.entilocali.leggiditalia.it/rest?print=1-434>

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.¹⁹

4. Fermo restando quanto previsto [dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter](#), per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. 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. Salvo quanto previsto [dall'articolo 54-bis, comma 4](#), il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro

¹⁵ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

¹⁶ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

¹⁷ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

¹⁸ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

¹⁹ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.²⁰ [https://www.entilocali.leggiditalia.it/rest?print=1 - 436](https://www.entilocali.leggiditalia.it/rest?print=1-436)

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'[articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#), ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.²¹

6. 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. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.²²

7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incoltato, 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.²³

8. 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. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, 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. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. 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 e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la

²⁰ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. d\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²¹ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. e\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²² Comma così modificato dall'[art. 13, comma 1, lett. f\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²³ Comma così modificato dall'[art. 13, comma 1, lett. g\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.²⁴

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.²⁵

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.²⁶

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli [articoli da 55 a 55-quater](#), fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, 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. Fatto salvo quanto previsto [dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter](#), sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.²⁷

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.²⁸

²⁴ Comma così modificato dall'[art. 13, comma 1, lett. h\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²⁵ Comma così sostituito dall'[art. 13, comma 1, lett. i\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²⁶ Comma aggiunto dall'[art. 13, comma 1, lett. j\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²⁷ Comma aggiunto dall'[art. 13, comma 1, lett. j\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

²⁸ Comma aggiunto dall'[art. 13, comma 1, lett. j\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

Articolo 55-ter
Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale ²⁹ ₃₀

In vigore dal 22 giugno 2017

1. 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. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.³¹

2. 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'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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.³²

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. 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.³³

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto [nell'articolo 55-bis](#) con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni

²⁹ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

³⁰ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

³¹ Comma così modificato dall'[art. 14, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

³² Comma così modificato dall'[art. 14, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

³³ Comma così modificato dall'[art. 14, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni [dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale](#).³⁴

Articolo 55-quater **Licenziamento disciplinare** ³⁵ ³⁶

In vigore dal 5 agosto 2017

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; ³⁷ ⁽⁴⁶⁰⁾

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;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; ³⁸

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; ³⁹

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; ⁴⁰

f-quinques) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal

³⁴ Comma così sostituito dall'[art. 14, comma 1, lett. d\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

³⁵ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

³⁶ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi [l'art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, [l'art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

³⁷ La [Corte costituzionale, con sentenza 26 maggio - 23 giugno 2020, n. 123](#) (Gazz. Uff. 24 giugno 2020, n. 26 1ª Serie speciale), ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 55-quater, comma 1, lettera a), inserito dall'[art. 69, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sollevate in riferimento agli [artt. 3, primo comma, 4, primo comma, 24, primo comma, 35, primo comma, e 117, primo comma, della Costituzione](#), quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la [legge 9 febbraio 1999, n. 30](#).

³⁸ Lettera aggiunta dall'[art. 15, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

³⁹ Lettera aggiunta dall'[art. 15, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁴⁰ Lettera aggiunta dall'[art. 15, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi [dell'articolo 3, comma 5-bis](#), del [decreto legislativo n. 150 del 2009](#).⁴¹

1-bis. 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.⁴²

[2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'[articolo 54](#).⁴³]

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.⁴⁴

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, 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 nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui [all'articolo 55-bis, comma 4](#), con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.⁴⁵

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis 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 dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente

⁴¹ Lettera aggiunta dall'[art. 15, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁴² Comma inserito dall'[art. 1, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016](#)

⁴³ Comma abrogato dall'[art. 15, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁴⁴ Comma così modificato dall'[art. 15, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁴⁵ Comma aggiunto dall'[art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016](#)

convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui [all'articolo 55-bis, comma 4.](#)⁴⁶

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del [decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 14 gennaio 1994, n. 19](#), entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.^{47 48}

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.⁴⁹

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto [dall'articolo 55-bis, comma 4.](#)⁵⁰

⁴⁶ Comma aggiunto dall'[art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016](#)

⁴⁷ Comma aggiunto dall'[art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#), come modificato dall'[art. 3, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118](#), a decorrere dal 5 agosto 2017, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 118/2017](#); per l'applicabilità del citato [art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#), vedi l'[art. 3, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 116/2016](#)

⁴⁸ La [Corte costituzionale, con sentenza 9 gennaio-10 aprile 2020, n. 61](#) (Gazz. Uff. 15 aprile 2020, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale del secondo, terzo e quarto periodo del presente comma, come introdotto dall'[art. 1, comma 1, lettera b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#)

⁴⁹ Comma aggiunto dall'[art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016](#)

⁵⁰ Comma aggiunto dall'[art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#), come modificato dall'[art. 3, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118](#), a decorrere dal 5 agosto 2017, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 118/2017](#); per l'applicabilità del citato [art. 1, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116](#), vedi l'[art. 3, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 116/2016](#)

Articolo 55-quinquies
False attestazioni o certificazioni ⁵¹ ⁵² ⁵³

In vigore dal 22 giugno 2017

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito 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.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui [all'articolo 55-quater, comma 3-quater](#).⁵⁴

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto [dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a\) e b\)](#), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.⁵⁵

⁵¹ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁵² In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

⁵³ La [Corte costituzionale, con ordinanza 4 luglio - 4 ottobre 2018, n. 184](#) (Gazz. Uff. 10 ottobre 2018, n. 40, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 55-quinquies, sollevate in riferimento agli [artt. 3 e 27 della Costituzione](#).

⁵⁴ Comma così modificato dall'[art. 16, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#).

⁵⁵ Comma aggiunto dall'[art. 16, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'[art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#).

Articolo 55-sexies
Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare ⁵⁶ ⁵⁷

In vigore dal 22 giugno 2017

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.⁵⁸

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, 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 delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'[articolo 33](#), comma 8, e all'[articolo 34](#), commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui [all'articolo 55-bis, comma 4](#), ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui [all'articolo 21](#) del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui [all'articolo 55-bis, comma 4](#).⁵⁹

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

⁵⁶ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁵⁷ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi [l'art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, [l'art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

⁵⁸ Comma così sostituito dall'[art. 17, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁵⁹ Comma così sostituito dall'[art. 17, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità di tale disposizione vedi [l'art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

Articolo 55-septies Controlli sulle assenze 60 61 62

In vigore dal 22 giugno 2017

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.⁶³

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'[articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 novembre 2003, n. 326](#), introdotto dall'[articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.⁶⁴

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'[articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#), per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione

⁶⁰ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁶¹ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

⁶² Sull'applicabilità delle disposizioni contenute nel presente articolo, vedi l'[art. 25, comma 1, L. 4 novembre 2010, n. 183](#) e l'[art. 7, commi 1 e 2, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179](#).

⁶³ Comma così modificato dall'[art. 18, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)

⁶⁴ Comma così modificato dall'[art. 7, comma 1-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 dicembre 2012, n. 221](#), e, successivamente, dall'[art. 18, comma 1, lett. b\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)

della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie. ⁶⁵ ⁶⁶

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento. ⁶⁷ ⁽⁴⁷⁴⁾

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. ⁶⁸

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps. ⁶⁹ ⁷⁰ ⁷¹

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultima mediante posta elettronica. ⁷²

⁶⁵ Comma inserito dall'[art. 18, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#); per l'applicabilità del primo periodo del presente comma, vedi l'[art. 22, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017](#)

⁶⁶ Vedi, anche, l'[art. 22, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)

⁶⁷ Comma così modificato dall'[art. 13, comma 3-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 dicembre 2012, n. 221](#)

⁶⁸ Comma così sostituito dall'[art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 15 luglio 2011, n. 111](#). Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo [art. 16, D.L. n. 98/2011](#)

⁶⁹ Comma inserito dall'[art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 15 luglio 2011, n. 111](#). Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo [art. 16, D.L. n. 98/2011](#). Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'[art. 18, comma 1, lett. d\), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)

⁷⁰ In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 17 ottobre 2017, n. 206](#)

⁷¹ Vedi, anche, l'[art. 22, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)

⁷² Comma inserito dall'[art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 15 luglio 2011, n. 111](#), e, successivamente, così modificato dall'[art. 4, comma 16-bis, lett. a\), b\), e c\), D.L. 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 30 ottobre 2013, n.](#)

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli [articoli 21 e 55-sexies, comma 3](#).

Articolo 55-octies
Permanente inidoneità psicofisica ⁷³ ⁷⁴ ⁷⁵

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'[articolo 2, comma 2, l'amministrazione](#) può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'[articolo 17, comma 1, lettera b\), della legge 23 agosto 1988, n. 400](#), sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

¹²⁵. Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo [art. 16, D.L. n. 98/2011](#)

⁷³ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁷⁴ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

⁷⁵ In attuazione di quanto disposto dal presente articolo, vedi il [D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171](#)

Articolo 55-novies
Identificazione del personale a contatto con il pubblico ^{76 77 78}

In vigore dal 15 novembre 2009

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. ⁷⁹

⁷⁶ Articolo inserito dall'[art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁷⁷ Per la decorrenza dell'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, di cui al presente articolo, vedi l'[art. 73, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)

⁷⁸ In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'[art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e, successivamente, l'[art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234](#).

⁷⁹ Il provvedimento previsto dal presente comma è stato emanato con [D.P.C.M. 28 luglio 2010](#).