



Ente Nazionale di  
Previdenza e Assistenza  
a favore dei Biologi

# Il Codice Sanzionatorio ENPAB

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>PROVVEDIMENTI</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>DIPENDENTI</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1.1</b>	<b>RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1.2</b>	<b>MULTA</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1.3</b>	<b>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1.4</b>	<b>LICENZIAMENTO CON PREAVVISO</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1.5</b>	<b>LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2</b>	<b>AMMINISTRATORI</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3</b>	<b>SINDACI</b> .....	<b>3</b>
<b>1.4</b>	<b>CONSIGLIO DI INDIRIZZO GENERALE</b> .....	<b>4</b>
<b>1.5</b>	<b>COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>NORMATIVA</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>ART. 7 DELLA LEGGE 300 DEL 20 MAGGIO 1970</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>ARTT. 10, 11, 12, 13 E 14 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ADEPP</b> .....	<b>6</b>

## 1 PROVVEDIMENTI

### 1.1 DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione di quanto previsto dalla normativa primaria o disciplinate da quella secondaria sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate indipendentemente da eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta sono autonome rispetto all'illecito che eventuali comportamenti potrebbero determinare.

La sanzione disciplinare deve essere irrogata con tempestività e immediatezza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'AdEPP, nel rispetto sempre delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori). Tali articoli (successivamente riportati nel capitolo "Normativa") descrivono i provvedimenti disciplinari comminabili ed i correlati comportamenti sanzionati secondo una scala di gravità delle infrazioni commesse.

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il Sistema disciplinare integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dell'AdEPP per il personale non dirigente.

Il Sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ai sensi dell'art. 2095 c.c.

La violazione delle regole di comportamento da parte di dipendenti dell'Ente e/o di dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

In particolare, l'inosservanza, da parte dei lavoratori dipendenti, delle disposizioni del Codice Etico o dal Regolamento sul Conflitto di Interessi può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti descritti nei successivi paragrafi.

### **1.1.1 RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA**

Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che violi le disposizioni e le procedure previste ed adottate dall'Ente (ad esempio, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, di svolgere i necessari controlli, non esegua comunicazioni e segnalazioni al *Compliance Officer*, non svolga verifiche espressamente previste, non segnali situazioni di pericolo ecc.) o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.

### **1.1.2 MULTA**

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che violi più volte una disposizione o una regola di comportamento e per la cui violazione sia già stato richiamato o ammonito ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni dell'Ente.

### **1.1.3 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE**

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel violare le disposizioni e le procedure previste ed adottate dall'Ente o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme, o compiendo comunque atti contrari all'interesse dell'Ente, arrechi danni all'Ente stesso o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

### **1.1.4 LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'Ente.

### **1.1.5 LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione della normativa primaria e delle disposizioni disciplinate da quella secondaria, nonché delle

procedure adottate dall'Ente, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da farne venire meno il rapporto fiduciario con l'Ente.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate, saranno applicate in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- c) alle mansioni del lavoratore;
- d) alla posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti costituenti la mancanza;
- e) alle altre particolari circostanze che possono accompagnare la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, la competenza è della Direzione.

## **1.2 AMMINISTRATORI**

Il Consiglio di Amministrazione è competente a decidere, sulla base della normativa vigente, in merito ai casi di violazione delle disposizioni previste dalla normativa primaria o disciplinate da quella secondaria da parte di Amministratori dell'Ente.

Nell'ipotesi in cui sia stata emessa sentenza di condanna in primo grado nei confronti di uno o più amministratori, ritenuti autori del reato da cui deriva la responsabilità dell'Ente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Ente convoca il CdA per deliberare in merito alla revoca del mandato al soggetto condannato nel processo penale.

## **1.3 SINDACI**

Nel caso di commissione di una violazione delle disposizioni previste dalla normativa primaria o disciplinate da quella secondaria da parte di uno o più membri del Collegio dei Sindaci, il Presidente informa direttamente l'intero Collegio dei Sindaci nonché il Consiglio di Amministrazione che si adopereranno al fine di assumere le necessarie iniziative previste dalla legge.

## 1.4 CONSIGLIO DI INDIRIZZO GENERALE

Nel caso di commissione di una violazione da parte di uno o più dei componenti del CIG (Consiglio di Indirizzo Generale), il Presidente deve immediatamente informare il Coordinatore ed il Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno, unitariamente e concordemente, ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo la gravità e le indicazioni della normativa vigente.

La sanzione può concretizzarsi, oltre che nel richiamo verbale o scritto, anche nella sospensione temporanea dall'incarico ovvero, nei casi più gravi, nella decadenza dall'incarico. In particolare, nel caso di sentenza di condanna penale in primo grado, da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente, la decadenza dell'incarico è dichiarata con provvedimento d'urgenza dal Presidente del CdA, poi ratificato dal CdA nella prima seduta utile.

## 1.5 COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da *partners* in contrasto con il Codice Etico e/o con le linee di condotta indicate dal presente Codice Sanzionatorio e tale da comportare il rischio di commissione di un reato potrà determinare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo dell'Ente agli interessati al rispetto della normativa, o, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di *partnership*, dalle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente.

4

## 2. NORMATIVA

### 2.1 ART. 7 DELLA LEGGE 300 DEL 20 MAGGIO 1970

#### SANZIONI DISCIPLINARI

*“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.*

*Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

*Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.*

5

*La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*

*Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.*

*Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”*

## 2.2 ARTT. 10, 11, 12, 13 E 14 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ADEPP

### ART. 10 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

*“Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dal codice disciplinare danno luogo, secondo la gravità dell’infrazione, all’applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare nei casi previsti:*

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa d’importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;*
- e) licenziamento con preavviso;*
- f) licenziamento senza preavviso.*

*L’Ente per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve effettuare la contestazione scritta al lavoratore con l’indicazione specifica dei fatti costitutivi dell’infrazione.*

*La contestazione dell’addebito deve effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l’Ente è venuto a conoscenza del fatto. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolta anche con l’assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell’associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato, e/o avrà la facoltà di presentare giustificazione scritta. Il provvedimento potrà essere adottato solo dopo che siano decorsi 15 giorni dalla data della contestazione, in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore ovvero se le stesse non siano state accolte. L’Ente, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente articolo. Quando, invece, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento dandone comunicazione all’interessato.*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvo quanto previsto dall’art. 11 8° comma, entro 120 giorni dalla data della contestazione dell’addebito. Il procedimento si estingue qualora per un periodo continuativo di 120 giorni non sia stato compiuto alcun atto istruttorio.*



*I provvedimenti di cui al comma 1 e 2, sono adottati dal Direttore Generale. L'Ente nel quale l'adozione dei predetti provvedimenti è assegnata ad altro organo o ad altre Funzioni, ne dà comunicazione con avviso al personale e alle OO.SS."*

#### ART. 11 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 di esse 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 e delle circostanze attenuanti;*

*b) rilevanza degli obblighi violati;*

*c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;*

*d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;*

*e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente come previsto dalla legge;*

*f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.*

*2. La recidiva nelle infrazioni previste dai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.*

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

*4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino 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 ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:*

*a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia o infortunio;*

*b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;*

c) *negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;*

d) *inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;*

e) *insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;*

f) *altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per i terzi.*

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

*5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:*

a) *recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato il massimo della multa;*

b) *particolare gravità nelle mancanze previste dal comma 4;*

c) *assenza ingiustificata dal servizio fino a giorni tre o arbitrario abbandono dello stesso. In tale 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'Ente, agli utenti o ai terzi;*

d) *ingiustificato ritardo fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;*

e) *svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;*

f) *testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;*

g) *comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi, diffamatori nei confronti di altri dipendenti, di utenti o di terzi;*

h) *alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;*

i) *manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;*

j) *atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;*

*k) violazioni di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere l) precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.*

*6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi, in ogni caso, oltre che le ipotesi più gravi di cui al precedente comma 5 lett. g), h), i) le seguenti:*

*a) recidiva plurima, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 5, se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7 lett. a);*

*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) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;*

*d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;*

*e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;*

*f) responsabilità penale risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.*

*7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazione dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:*

*a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;*

*b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o, comunque, con mezzi fraudolenti;*

*c) condanna passata in giudicato:*

*a. per delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n.55, modificata ed integrata dall'art.1 comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n.16;*

*b. per gravi delitti commessi in servizio;*

*d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.*

*8. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per fatti estranei ed esterni al rapporto e all'ambiente di lavoro e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna potrà avviare il procedimento disciplinare nei termini previsti dall'art. 10 da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Ente è venuto a conoscenza della sentenza stessa.*

*9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.*

*Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.”*

## ART. 12 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

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

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

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

## ART. 13 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

*“1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d’ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.*

*2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l’applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell’art. 10.*

*3. L’Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.*

*4. Si applica analogicamente l’obbligo di sospensione nei casi previsti dall’art. 15, comma 1, della legge 19 marzo n. 55*

*del 1990, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.*

*5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto dall’art. 11 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.*

*6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un’indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.*

*7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare viene conguagliato con quanto sarebbe spettato al lavoratore se fosse rimasto in servizio.*

*8. Quando vi sia stata la sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all’esito del procedimento penale.”*

## ART. 14 LAVORATORE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE PER RAGIONI D'UFFICIO

*“Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'Ente, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di sua fiducia.*

*Nei casi di cui sopra, al lavoratore che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa. Quando il danneggiato si costituisce parte civile nei confronti del lavoratore, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Ente.*

*Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Ente. Le garanzie e le tutele di cui al primo e al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.”*