
aranAGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno **16 novembre 2022** ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Locali.

Al termine della riunione, alle ore 11,30, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** Firmato

Per le : **Organizzazioni Sindacali**

Confederazioni Sindacali

FP CGIL Firmato

CGIL Firmato

CISL FP Firmato

CISL Firmato

UIL FPL Firmato

UIL Firmato

CSA RAL Firmato

CISAL Firmato

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto
FUNZIONI LOCALI

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	7
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	7
Art. 1 Campo di applicazione.....	7
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	9
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	9
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	9
Art. 4 Informazione	10
Art. 5 Confronto	11
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione.....	13
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	14
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	17
Art. 9 Clausole di raffreddamento	18
Art. 10 Diritto di assemblea	18
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	20
Capo I Nuovo sistema di classificazione.....	20
Art. 11 Obiettivi e finalità	20
Art. 12 Classificazione	20
Art. 13 Norme di prima applicazione	21
Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree	22
Art. 15 Progressioni tra le aree.....	24
Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione	25
Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione.....	25
Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	26
Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ.....	27
Art. 19 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ.....	28
Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ	29
Art. 21 Disapplicazioni.....	30
Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione.....	30
Art. 22 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni.....	30
Art. 23 Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione	32

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	34
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....	34
Art. 24 Contratto individuale di lavoro	34
Art. 25 Periodo di prova	35
Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro	37
Art. 27 Fascicolo personale	37
Art. 28 Identità alias in percorsi di affermazione di genere	38
Capo II Istituti collegati all'orario di lavoro	38
Art. 29 Orario di lavoro	38
Art. 30 Turnazioni	40
Art. 31 Orario multiperiodale	41
Art. 32 Lavoro straordinario.....	42
Art. 33 Banca delle ore	42
Art. 34 Pausa	43
Art. 35 Servizio Mensa e buono pasto	44
Art. 36 Orario di lavoro flessibile	45
Art. 37 Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio- assistenziale e socio-sanitario	46
Capo III Ferie e festività	46
Art. 38 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono	46
Art. 39 Disciplina delle ferie fruibili ad ore	48
Capo IV Permessi, assenze e congedi	49
Art. 40 Permessi retribuiti	49
Art. 41 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	50
Art. 42 Permessi brevi	51
Art. 43 Congedi per le donne vittime di violenza	51
Art. 44 Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....	52
Art. 45 Congedi dei genitori.....	54
Art. 46 Diritto allo studio	56
Art. 47 Congedi per la formazione	57
Art. 48 Assenze per malattia	58
Art. 49 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio	61
Art. 50 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	61
Art. 51 Altre aspettative previste da disposizioni di legge	62
Art. 52 Norme comuni sulle aspettative	63
Art. 53 Servizio militare	63

Capo V Formazione del personale.....	64
Art. 54 Principi generali e finalità della formazione	64
Art. 55 Destinatari e processi della formazione	65
Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	66
Capo VI Disposizioni su istituti economici	67
Art. 57 Trattamento di trasferta	67
Art. 58 Copertura Assicurativa.....	69
Art. 59 Patrocinio legale.....	70
TITOLO V tipologie flessibili del rapporto di lavoro	72
Capo I Lavoro a tempo determinato.....	72
Art. 60 Contratto di lavoro a tempo determinato	72
Art. 61 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	75
Capo II Lavoro a tempo parziale	77
Art. 62 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	77
TITOLO VI LAVORO A DISTANZA.....	80
Capo I Lavoro Agile	80
Art. 63 Definizione e principi generali.....	80
Art. 64 Accesso al lavoro agile	81
Art. 65 Accordo individuale.....	81
Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	82
Art. 67 Formazione lavoro agile.....	83
Capo II Altre forme di lavoro a distanza.....	84
Art. 68 Lavoro da remoto	84
Art. 69 Formazione lavoro da remoto	85
Art. 70 Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro	85
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	86
Art. 71 Obblighi del dipendente	86
Art. 72 Codice disciplinare.....	87
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO	93
Art. 73 Struttura della retribuzione.....	93
Art. 74 Nozione di retribuzione.....	93
Art. 75 Tredicesima mensilità	94

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari.....	95
Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi.....	96
Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale.....	96
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione.....	97
Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo.....	99
Art. 81 Differenziazione del premio individuale.....	101
Art. 82 Welfare integrativo.....	101
Art. 83 Trattenute per scioperi brevi.....	102
Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità.....	102
Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro.....	104
TITOLO IX SEZIONI SPECIALI.....	105
SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO.....	106
Art. 85 Classificazione del personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione.....	106
Art. 86 Personale docente delle scuole dell'infanzia.....	106
Art. 87 Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia.....	108
Art. 88 Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali.....	109
Art. 89 Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali.....	111
Art. 90 Personale docente dei centri di formazione professionale.....	111
Art. 91 Formazione continua.....	112
Art. 92 Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori.....	112
Art. 93 Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione.....	112
Art. 94 Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante.....	112
Art. 94 bis Il Coordinatore pedagogico.....	113
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	114
Art. 95 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione.....	114
Art. 96 Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento.....	115
Art. 97 Indennità di funzione.....	115
Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	116
Art. 99 Incremento delle indennità di vigilanza.....	116
Art. 100 Indennità di servizio esterno.....	117
SEZIONE DEL PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI.....	118
Art. 101 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione.....	118

Art. 102 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali	118
Art. 103 Formazione continua.....	118

SEZIONE PERSONALE DELLE PROFESSIONI sanitariE e socio-sanitarie..... 119

Art. 104 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione.....	119
Art. 105 Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziali	119
Art. 106 Progressione economica per il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali	119
Art. 107 Progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale di cui alla presente Sezione nella fase di prima applicazione.....	120
Art. 108 Formazione continua.....	120

TABELLE 121

ALLEGATO A - DECLARATORIE..... 128

TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 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.

Art. 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 e 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. 165/200, 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. ... (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.