

Codice disciplinare dipendenti

A. Norme di carattere generale

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - rilevanza degli obblighi violati;
 - responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - 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;
 - concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
2. La recidiva nelle mancanze previste dal presente codice, 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 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.
4. Le mancanze non espressamente previste dal presente codice disciplinare 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. 23 del CCNL del 6 luglio 1995 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dal presente codice disciplinare.

B. Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta agli obblighi contenuti nell'art. 23 del CCNL del 6 luglio 1995, nel codice di condotta allegato al CCNL del 22 gennaio 2004 ed agli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione comunale.

Quadro riepilogativo fattispecie /sanzioni disciplinari

Fonte CCNL 2006-2009 e D.Lgs. 165/2001	Fattispecie disciplinari	Sanzione
Art 3 comma 4 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> • inosservanza delle disposizioni di servizio; • condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti e nei confronti del pubblico; • negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, 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; • inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; • rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 della Legge 20 maggio 1970 n.°300; 	Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della Multa di importo pari a 4 ore di retribuzione
Art. 3, comma 5 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> • recidiva nelle mancanze previste dal comma 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; • particolare gravità delle mancanze previste al comma 5; • assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni 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 degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi. • ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; • svolgimento di attività che ritardino il recupero psico - fisico durante lo stato di malattia o di infortunio; • comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di 	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

	<p>altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • alterchi negli ambienti di lavoro anche con utenti o con terzi; • manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n.° 300 del 1970; • atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona; • violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente, agli utenti o ai terzi; 	
Art. 55 bis, c. 7, D.Lgs 165	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti. 	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso
Art. 55 sexies, c. 1, D.Lgs 165	<ul style="list-style-type: none"> • ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, la violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, 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, che abbiano comportato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione stessa. 	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento
Art. 3 co. 6 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> • recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 6 presentino caratteri di particolare gravità; • 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; • atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona. • chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi; • alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; • qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che 	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

	non ne sia derivata condanna al risarcimento per l'Amministrazione.	
Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs 165	<ul style="list-style-type: none"> • Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione. 	Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore
<p>Art. 3, comma 7, CCNL 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. b) e c), D.Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 2, D.Lgs 165</p>	<ul style="list-style-type: none"> • recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 6 e 10, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 13 lett. a); • recidiva nell'infrazione di cui al comma 10 lettera b); • ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; • 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; • 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 del d. lgs. 165/2001; • condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità; • violazione dei doveri 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; • reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti. 	Licenziamento con preavviso

<p>Art. 3, comma 8, CCNL 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. d), D.Lgs 165</p>	<ul style="list-style-type: none"> • condanna passata in giudicato: <ul style="list-style-type: none"> ➢ per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000. ➢ per gravi delitti commessi in servizio; ➢ per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; • 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; • falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; • 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; • condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro; • 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; • violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 2, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. • l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. 	<p>Licenziamento senza preavviso</p>
---	---	--------------------------------------