

Codice disciplinare personale del Comparto

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art.55 del d. lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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'azienda o ente, 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) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
 2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 9, 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. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art.37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) 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;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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 l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) (ipotesi superata dall'art.55 quater D. lgs n.165/01, come modificato dal D. lgs. n.150/09);
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) (ipotesi superata dall'art.55 quater D. lgs n. 165/01, come modificato dal D. lgs. n.150/09);
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge 300 del 1970;
 - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni si applica quando:
- a) il dipendente, appartenente alla stessa Amministrazione Pubblica del dipendente soggetto a procedimento disciplinare, o ad una diversa Amministrazione, che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rilascia dichiarazioni false o reticenti;
- La sanzione è applicata, fino al massimo di giorni quindici, da parte dell'Amministrazione di appartenenza, in maniera commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente soggetto a procedimento disciplinare;
7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi si applica nella ipotesi sottoindicata:
- a) mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o per valutazione sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, da parte dei soggetti responsabili non aventi qualifica dirigenziale. La sanzione della sospensione è comminata in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di mesi tre in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento;
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nell'ipotesi sottoindicata:
- a) qualora l'Azienda sia condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dall'Amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione, nei confronti del dipendente, per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare. La durata della sospensione dal servizio è commisurata in proporzione all'entità del risarcimento.
9. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi da 5 a 8 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) (ipotesi superata ex art.55 quater D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D. Lgs n.150/09)
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) (ipotesi superata dall'art.55 quater D.lgs n. 165/01, come modificato dal D. lgs. n.150/09);
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti , dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o enti, agli utenti o terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

10. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 11, lett. c);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 9, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) 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 la mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- e) (ipotesi così modificata ex art.55 quater, comma 2, D.lgs.n.165/2001 e successive modificazione ed integrazione) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Azienda formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative e regolamentari dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità

11. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- 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;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero in progressioni di carriera;
- c) 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;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- e) 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;
- f) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell'art.15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art.316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 - 2. per i delitti previsti dall'art.3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- h) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato, concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;

12. Fuori dai casi previsti al comma 8, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'azienda 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 relative alla gestione del personale in disponibilità, stabilite dall'art.33, comma 8 e dall'art.34, commi 1, 2, 3 e 4, D. lgs n. 165/01.

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 a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

13. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal CCNL 10.04.2004, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

14. Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art.55, comma 2, ultimo periodo del d.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 5

Tipologia Sanzioni

1. Le sanzioni da applicare sono quelle tassativamente elencate dall'art. 13 del CCNL del 2004 per le fattispecie ivi previste integrate dagli artt. 55 quater, quinquies e sexsies del D.Lgs 165/01 aggiunti dall'art. 69, co.1, del D.Lgs 150/09 contenute nel Codice Disciplinare, in relazione solo ai fatti contestati e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

2. Si elencano di seguito le sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale

consiste in una dichiarazione di biasimo effettuata oralmente per lievi trasgressioni;

b) rimprovero scritto

consiste in una dichiarazione di biasimo scritta per lievi trasgressioni;

c) multa

consiste in una trattenuta della retribuzione per un massimo di 4 ore di retribuzione. L'importo della ritenuta conseguente alla sanzione della multa introitata dall'Azienda, è destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti;

Le sanzioni di cui ai suddetti punti a),b),c) si applicano nei casi previsti dall'art. 13 CCNL Area Comparto punto 4 e dal Codice Disciplinare

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

si applica nelle fattispecie previste dal punto 5 dell'art. 13 del citato CCNL e dal Codice Disciplinare.

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di 6 mesi

si applica nella fattispecie prevista nel punto 6 art. 13 del citato CCNL integrato dall'art. 6 del CCNL 2008 e dal Codice Disciplinare.

La sanzione disciplinare della sospensione prevista dal presente articolo comporta la privazione dello stipendio fino al 10° giorno. A decorrere dall'11° giorno viene corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché gli assegni del nucleo familiare se spettanti.

Altre ipotesi di sospensione dal servizio introdotte dall'art. 55 sexies ex D.Lgs 165/01 integrato dal D.Lgs 150/09 recepite dal Codice Disciplinare:

- L'art. 55 sexies prevede l'ipotesi di sospensione del dipendente dal servizio e precisamente nel caso di condanna della PA al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento. Ciò comporta l'applicazione nei confronti del dipendente della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 gg. fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento;

- L'art. 6, ultimo comma, del presente regolamento cui si fa rinvio, prevede l'ipotesi di sospensione dal servizio fino ad un massimo di 15 giorni.

f) licenziamento con preavviso

ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (artt. 2118 e 2119 c.c.), si applica nella fattispecie prevista dal punto 7 dell'art. 13 CCNL 04 e nelle seguenti fattispecie previste dall'art. 55 quater del già citato D.Lgs 165/2001:

1) 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;

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

3) l'art. 55 quater, punto 2, del D.Lgs 165/2001 prevede altresì **Il licenziamento in sede disciplinare** nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formuli, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, una valutazione di **insufficiente rendimento e questo sia 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.

g) licenziamento senza preavviso:

ferme le ipotesi previste dal punto 8 dell'art. 13 CCNL integrato dall'art. 6 del CCNL 14.02.2008, l'art. 55 quater aggiunge le seguenti fattispecie, recepite dal Codice Disciplinare 15.11.2009.

- 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 attesti 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 o definitiva, in relazione alla quale sia prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

h) Collocamento in disponibilità

Qualora il lavoratore cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, è collocato in disponibilità, dall'esito del procedimento disciplinare che accerti tale responsabilità.

Il procedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.