



## **CITTA' DI SAVIGLIANO**

### **CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

(art. 3 del CCNL 11.04.2008 e artt. 55 e 55bis-septies del D.lgs. 165/2001  
come modificati dagli artt. 68 e ss. D.lgs.150/2009)

#### **Articolo 3 – Codice disciplinare<sup>1</sup>**

- 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'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 commissioni 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 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 non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
  - 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'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;

<sup>1</sup> Articolo introdotto dal CCNL stipulato l'11 aprile 2008 che sostituisce l'articolo 25 del CCNL del 6 luglio 1995 come modificato dall'articolo 25 del CCNL del 22 gennaio 2004.

- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

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 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) assenza ingiustificata dal servizio fino a tre giorni 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 degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o a terzi;<sup>2</sup>
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 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) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 7)<sup>3</sup>
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge 300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno.<sup>4</sup>
- l) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 12 lettera a)<sup>5</sup>

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 dell'incolpato, o ad una diversa Amministrazione, che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende 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.<sup>6</sup>

7 La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi** in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, si applica in caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento

<sup>2</sup> ipotesi così riformulata; vedi art. 55 quater, comma 1, lettera b D.lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/09

<sup>3</sup> vedi art.55 quater, comma 1, lettera b) D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D.Lgs n.150/09;

<sup>4</sup> vedi successivo comma 8 del presente codice disciplinar;

<sup>5</sup> vedi art. 55 quater, comma 1, lettera e) D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D.Lgs n.150/09;

<sup>6</sup> Vedi art. 55 bis comma 7 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.<sup>7</sup>

- 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 il Comune sia condannato 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 dell'Amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione, nei confronti del dipendente, di un'altra sanzione disciplinare. La durata della sospensione dal servizio è commisurata all'entità del risarcimento.<sup>8</sup>
- 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 al comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
  - b) (ipotesi riassorbita dal comma 11, lettera d)<sup>9</sup>
  - c) 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;
  - d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - e) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 12 lettera a)<sup>10</sup>
  - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
  - g) fatti e comportamenti che avallino, aiutino o permettano comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;<sup>11</sup>
  - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti;
  - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato un danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la P.A..<sup>12</sup>
- 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. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 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 **collocamento in disponibilità** con rideterminazione delle mansioni e della qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore, si applica al lavoratore, fuori dai casi di cui al precedente comma 8, quando cagiona grave danno al 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.

<sup>7</sup> Vedi art. 55 sexies comma 3 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>8</sup> Vedi art. 55 sexies comma 1 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>9</sup> vedi art.55 quater, comma 1, lettera b) D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D.Lgs n.150/09;

<sup>10</sup> vedi art. 55 quater, comma 1, lettera e) D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D.Lgs n.150/09;

<sup>11</sup> Ipotesi così riformulata; vedi art. 55 quater comma 1 lett. a)

<sup>12</sup> Vedi successivo comma 8 del presente codice disciplinare

Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo in cui è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.<sup>13</sup>

11 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 tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;<sup>14</sup>
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 9, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;<sup>15</sup>
- 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;<sup>16</sup>
- e) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la P.A. 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 di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001;<sup>17</sup>
- f) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 12 lettera a)<sup>18</sup>
- 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 fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) 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;
- j) 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.

12 La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:

- a) 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;<sup>19</sup>
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;<sup>20</sup>
- c) condanna passata in giudicato:

<sup>13</sup> Vedi art. 55 sexies comma 2 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>14</sup> Vedi successivo comma 12, lettera a) del presente codice disciplinare;

<sup>15</sup> Ipotesi così riformulata; vedi art. 55 quater comma 1 lettera c del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>16</sup> Ipotesi così riformulata; vedi art. 55 quater comma 1 lettera b del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>17</sup> Ipotesi così riformulata; vedi art. 55 quater comma 2 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>18</sup> vedi art. 55 quater, comma 1, lettera e) D. Lgs. n.165/01, come modificato dal D.Lgs n. 150/09;

<sup>19</sup> Vedi art. 55 quater comma 1 lettera e del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>20</sup> Vedi art. 55 quater comma 1 lettera d del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

- 1 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;
  2. per gravi delitti commessi in servizio;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione<sup>21</sup> 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) 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 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) 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;
- h) 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<sup>22</sup> falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- 13 Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 12 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 6.07.1995 come modificato dall'art. 23 del CCNL 22.01.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
- 14 Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni<sup>23</sup> e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

<sup>21</sup> Vedi art. 55 quater comma 1 lettera f del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>22</sup> Vedi art. 55 quater comma 1 lettera a del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/2009

<sup>23</sup> Vedi art. 55, comma 2 D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 68 D.Lgs. 150/2009