



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

PREMESSO che il Decreto Legislativo n. 150/2009 ha introdotto numerose modifiche al Decreto Legislativo n. 165/2001 anche in materia di procedimento disciplinare e di fattispecie disciplinari riscrivendo l'art. 55 ed introducendo gli artt. 55 bis – 55 ter – 55 quater – 55 quinquies – 55 sexies – 55 septies – 55 octies e 55 novies;

CONSIDERATO che attualmente risultano in vigore, per le fattispecie disciplinari, alcune disposizioni del Contratto Collettivo del Comparto Enti Locali, non contrastanti con la normativa vigente in materia, unitamente ad alcune norme introdotte nel D. Lgs. n. 165/2001;

RITENUTO pertanto opportuno provvedere, ai soli fini ricognitivi, a riunire in un unico codice le fattispecie disciplinari previste nell'ultimo CCNL Enti Locali, sulle quali vengono apportate le modifiche del decreto, che integrano o cambiano elementi essenziali dei comportamenti rilevati disciplinarmente, attribuiscono nuove sanzioni o ne modificano l'entità sanzionatoria, il tutto come da sottoripartito Codice Disciplinare per il personale del Comune di Castronno che non dispone di qualifiche dirigenziali e dando atto che le parti introdotte sono evidenziate in *corsivo sottolineato*;

RILEVATA la necessità che al predetto codice venga data opportuna pubblicità presso i dipendenti attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;

VISTI: il Decreto Legislativo 267/2000, il D. Lgs. n. 165/2001, il D. Lgs. n°150/2009 ed il vigente Statuto Comunale;

**RIPORTA IL SEGUENTE**

**CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE**

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

**Articolo unico**

**Codice disciplinare (vedi nota \*1)**

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.165/2001 e successive modificazioni ed 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 od ai 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 e al comportamento tenuto 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 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'art.6 della legge n°300/1970;
- 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.

*Il rimprovero verbale deve essere in ogni caso verbalizzato.*

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 (*vedi nota \*2*) 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 (*vedi nota \*2*);
- 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) (*vedi nota \*3*);
- 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 compresi 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 (*vedi nota \*4*);
- l) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 12 lettera a) (*vedi nota \*5*).

6). La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni** si applica quando 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 15 (quindici), da parte dell'Amministrazione di appartenenza, in maniera commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente soggetto a procedimento disciplinare (vedi nota \*6\*).

7). La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a tre 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 disciplinare od a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (vedi nota \*7\*).

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 sotto indicata:

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 (vedi nota \*8\*).

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) (vedi nota \*9\*);
- 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 lett. a) (vedi nota \*10\*);
- 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 (vedi nota \*11\*);
- 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 al Comune od a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per lo stesso (vedi nota \*12\*).

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.

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

Il lavoratore, durante il periodo in cui è collocato in disponibilità, non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti (vedi nota \*13\*).

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 (vedi nota \*14\*);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 9, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio (vedi nota \*15\*);
- 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 (vedi nota \*16\*);
- e) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale il Comune 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 (vedi nota \*17\*);
- f) (ipotesi riassorbita dal successivo comma 12 lettera a) (vedi nota \*18\*);
- 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 compresi 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 (*vedi nota \*19\**);
  - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (*vedi nota \*20\**);
  - c) condanna passata in giudicato:
    - I. 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) ed all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs n. 267 del 2000;
    - II. per gravi delitti commessi in servizio;
    - III. 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 perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (*vedi nota \*21\**);
  - 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 compresi 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 falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (*vedi nota \*22\**);
- 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 06.07.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL 22.01.2004 e 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 e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (*vedi nota \*23\**);

Castronno, li 29 marzo 2012



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(D<sup>ssa</sup> Maria SODIGNAMIGLIO)

**NOTE:**

- (\*1\*) Il presente ripropone i contenuti dell'art. 3 introdotto dal CCNL stipulato l'11.04.2008 che sostituisce l'art. 25 del CCNL del 06.07.1995 come modificato dall'art. 25 del CCNL 22.01.2004.
- (\*2\*) Ipotesi così riformulata: vedi art.55 quater, comma 1, lettera b del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*3\*) Vedi art.55 bis, comma 7 D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*4\*) Vedi successivo comma 8 del presente codice disciplinare.
- (\*5\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera e) D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*6\*) Vedi art.55 bis, comma 7, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*7\*) Vedi art.55 sexies, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*8\*) Vedi art.55 sexies, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*9\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera b) D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*10\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera e) D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*11\*) Ipotesi così riformulata: vedi art.55 quater comma 1 lett. a).
- (\*12\*) Vedi successivo comma 8 del presente disciplinare.
- (\*13\*) Vedi art.55 sexies, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*14\*) Vedi successivo comma 12, lett. a) del presente codice disciplinare.
- (\*15\*) Ipotesi così riformulata: vedi art.55 quater, comma 1, lett. c del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*16\*) Ipotesi così riformulata: vedi art.55 quater, comma 1, lett. b del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*17\*) Ipotesi così riformulata: vedi art.55 quater, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*18\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
- (\*19\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera e del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*20\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera d del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*21\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera f del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*22\*) Vedi art.55 quater, comma 1, lettera a del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.69 del D. Lgs. 150/2009.
- (\*23\*) Vedi art.55, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art.68 del D. Lgs. 150/2009.