



COMUNE DI ALBA ADRIATICA
PROVINCIA DI TERAMO



**DETERMINA DEL RESPONSABILE
DELL'AREA/SERVIZIO**

UFFICIO SERVIZI INTERNI - RESP.LE

Numero 44

Del 17-03-10

Reg. generale 130

| |
|--|
| Oggetto: CODICE DISCIPLINARE - PRESA D'ATTO - AFFISSIONE IN LUOGHI ACCESSIBILI A TUTTI I DIPENDENTI (ARTICOLO 3 DEL CCNL 12 APRILE 2008) E PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DELL'ENTE LOCALE (ARTICOLO 55 COMMA 2 |
|--|

Alba Adriatica, li 17-03-10

Il Responsabile Area/Servizio
ZARROLI ERMINIA

riferimento proposta di Determina n..... del

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto che l'articolo 3 del C.C.N.L. 11 aprile 2008 (*Codice disciplinare*), al comma 13, ha disposto la disapplicazione dell'articolo 25 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 come sostituito dall'articolo 25 (*codice disciplinare*) del C.C.N.L. 6 luglio 1995, come da testo allegato alla presente determinazione;

Considerato che il nuovo C.C.N.L. del comparto regioni ed autonomie locali introduce alcune rilevanti novità nel codice disciplinare.

Viste le modifiche apportate agli articoli 55 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 da parte del D.lgs. n. 150/2009 in materia di procedimento disciplinare;

Visto che il comma 10 del citato articolo 3 del C.C.N.L. 11 aprile 2008, testualmente dispone:

“10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre”.

Visto che il comma 2 dell'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dal D.lgs. n. 150/2009 così prevede:

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.

Ritenuto di dover adempiere a quanto prescritto nella citata disposizione:

- affiggendo il codice disciplinare in luoghi accessibili a tutti i dipendenti e, precisamente, in prossimità degli apparecchi di rilevazione delle presenze (orologio marcatempo, etc.);
- pubblicando lo stesso sul sito istituzionale del Comune di Alba Adriatica;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il vigente statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il T.U.E.L. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";

Visto il C.C.N.L. 11 aprile 2008;

DETERMINA

1. la premessa costituisce motivazione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 3 della legge nr. 241/1990;

2. di prendere atto dell'avvenuta riformulazione del "Codice Disciplinare" da parte degli articoli 55, 55-bis e seguenti del D.lgs. 165/01 nel testo che viene allegato alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale, testo che viene allegato unitamente allo Schema del nuovo Procedimento Disciplinare – Procedura ed alla Tabella di confronto tra le precedenti disposizioni e le norme attuali vigenti;
3. di dare atto che copia del "Codice Disciplinare", ai sensi comma 2 dell'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dal D.lgs. n. 150/2009, viene affisso in luoghi accessibili a tutti i dipendenti e, precisamente, in prossimità degli apparecchi di rilevazione delle presenze (orologio marcatempo, etc.) e pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Alba Adriatica;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento ai titolari di Posizione Organizzativa affinché provvedono ad informare il personale assegnato utilizzando le modalità che riterranno più opportune.

COMUNE DI ALBA ADRIATICA

Provincia di Teramo

C O D I C E D I S C I P L I N A R E

(articolo 3 del CCNL 11 aprile 2008)

***Al Codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti.
Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre.***

Articolo 3 - Codice disciplinare

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. 165/2001 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 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 ai commi 4, 5 e 6, 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 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del 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 ai 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 20 maggio 1970, n. 300;
- 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 ad 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 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 10 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;
- 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) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di 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 n. 300/1970;
- 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;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- 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) 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) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a 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. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del C.C.N.L. del 14 settembre 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.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, 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 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- 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 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.

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

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

- c) condanna passata in giudicato:
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. 267/2000.*
 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 passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- 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) 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.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 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 C.C.N.L. del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 23 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 (*codice disciplinare*) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 25 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente C.C.N.L. sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 25 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.

SCHEDA: IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE PROCEDURA

In merito alla procedura dell'azione disciplinare, l'articolo 69 comma 1 del Decreto attuativo inserisce l'art. 55-bis al D.lgs. n. 165/2001.

Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

L'obiettivo dell'articolo in oggetto è quello di semplificare per alcuni aspetti tutto il procedimento per l'assegnazione delle sanzioni per determinate tipologie di infrazioni.

Riassumiamo di seguito le due tipologie di situazioni che possono ricorrere.

TABELLA N. 1 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN ENTI CON RESPONSABILI DI QUALIFICA DIRIGENZIALI E PER INFRAZIONI DI MINORE GRAVITA'

Responsabile di qualifica dirigenziale

e infrazioni di minore gravità per le quali è prevista la sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni



Si applica l'art. 55-bis comma 2



Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora **senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il **contraddittorio** a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura **conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni** dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo

TABELLA N. 2
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN ENTI SENZA RESPONSABILI DI QUALIFICA DIRIGENZIALI
E COMUNQUE PER INFRAZIONI DI MAGGIORE GRAVITA'

Responsabile senza qualifica dirigenziale (per tutte le sanzioni)

ovvero

Responsabile con qualifica dirigenziale e infrazioni che prevedano sanzioni da applicare più gravi di quelle di cui al caso precedente



Si applicano i commi 3 e 4 dell'art. 55-bis



trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.



Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, **individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari** ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, **istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio** di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter.



Il **termine** per la contestazione dell'addebito **decorre** dalla **data di ricezione degli atti** trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre **la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione**, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo

Il **mancato esercizio o la decadenza** dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, **comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale**, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

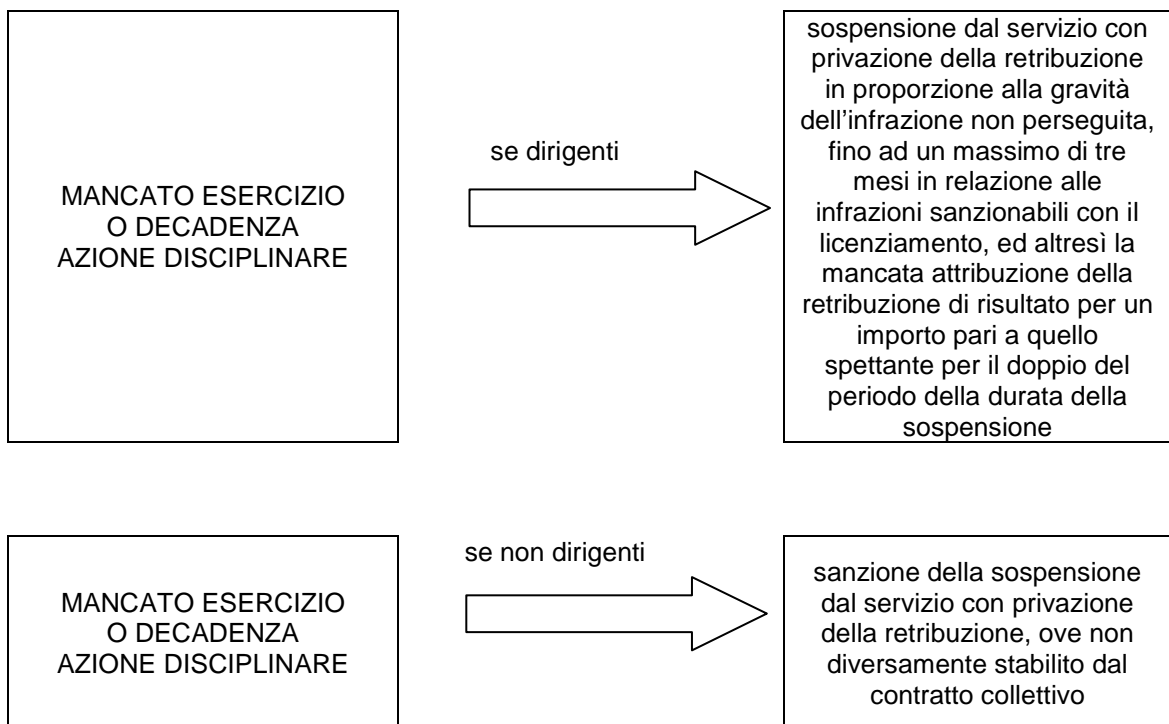


TABELLA N. 3
CASI PARTICOLARI
TRASFERIMENTO E DIMISSIONI DEL DIPENDENTE

| | |
|--|---|
| In caso di trasferimento del dipendente in un'altra amministrazione | In caso di dimissioni del dipendente |
| Il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima | se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio |
| I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento | Le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro |

Per quanto riguarda le eventuali procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, l'articolo 55 comma 3 disciplina la materia.

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

Infine tra le norme transitorie, l'articolo 73 del Decreto attuativo prevede che *dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.*

Tabelle di confronto tra norme precedenti e norme attuali vigenti

Per comprendere al meglio il funzionamento del procedimento disciplinare è innanzitutto necessario dividere da una parte le cause che possono portare ad irrogare la sanzione e dall'altra l'elenco delle sanzioni stesse che possono essere addebitate al dipendente.

Per quanto riguarda gli enti locali, quest'ultime sono ancora contenute nell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 gennaio 2004.

Come possiamo vedere si passa dal semplice richiamo verbale fino al licenziamento senza preavviso a seconda della gravità dell'infrazione.

Art. 24 – CCNL 2004

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Per incorrere nella sanzione son previsti anche dei criteri generali, che dovranno essere sempre presi in giusta considerazione dai soggetti incaricati dello svolgimento del procedimento disciplinare:

- a) *Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;*
- b) *rilevanza degli obblighi violati;*
- c) *responsabilità connesse alla posizione occupata;*
- d) *grado di danno o pericolo o disservizio causato;*
- 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 mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.*

Per ciascuna delle sanzioni sopra elencate, il Contratto nazionale dell'11 aprile 2008 ha riscritto le varie casistiche di infrazione.

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 non ha modificato sostanzialmente le varie tipologie di inosservanza, se non per quanto riguarda il licenziamento disciplinare.

Di seguito riportiamo quindi per completezza di esposizione le infrazioni tutt'ora vigenti, specificando che cosa è cambiato in merito al licenziamento. Le abbiamo suddivise in cinque gradi di gravità.

I° GRADO
RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO,
SANZIONE PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai 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 20 maggio 1970, n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

II° GRADO
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI

- a) recidiva nelle mancanze previste dal grado precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dal grado precedente;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 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 (**situazione modificata dall'art. 55-quater del D.lgs. n. 165/2001. Vedi "Licenziamento con preavviso"**);
- 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) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di 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 n. 300/1970;
- 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;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

III° GRADO
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15; **(situazione modificata dall'art. 55-quater del D.lgs. n. 165/2001. Vedi "Licenziamento con preavviso")**.
- 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) 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) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti; **(situazione modificata dall'art. 55-quater del D.lgs. n. 165/2001. Vedi "Licenziamento senza preavviso")**;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista, 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) del CCNL del 14 settembre 2000 (così come modificato dall'10 del CCNL del 9 maggio 2006) nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

| | |
|--|--|
| IV° GRADO LICENZIAMENTO CON PREAVVISO | |
| CCNL 2008 | Art. 55-quater – D.Lgs. n. 165/2001 |

| | |
|---|--|
| <p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai gradi precedenti 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 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera 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);</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;</p> <p>d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;</p> <p>e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>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;</p> <p>g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>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;</p> <p>i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri definiti, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p> <p>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.</p> | <p>b) 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;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.</p> |
|---|--|

Come possiamo notare, nell'ambito della sanzione "Licenziamento con preavviso" è stato previsto il caso delle assenze ingiustificate. Tale situazione era prevista nei precedenti contratti a gradi diversi delle sanzioni disciplinari. Oggi, essendo introdotto con norma imperativa di legge, si applica quanto previsto dall'art. 69 del Decreto attuativo in introduzione all'art. 55-quater del D.lgs. n. 165/2001.

Il Contratto nazionale degli enti locali prevedeva invece già tra il licenziamento con preavviso la situazione del rifiuto per trasferimento per esigenze di servizio.

| V° GRADO LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO | |
|--|---|
| CCNL 2008 | Art. 55-quater – D.Lgs. n. 165/2001 |
| <p>a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;</p> <p>c) condanna passata in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 267/2000. 2. per gravi delitti commessi in servizio; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97; <p>d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di</p> | <p>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;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) 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;</p> <p>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, 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.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.</p> | |
|---|--|

Innanzitutto, con il Decreto attuativo, viene spostato a sanzione più grave la falsa attestazione di presenza come situazione più generale dell'omissione della timbratura o manomissione degli strumenti di rilevazione. Dalla data di entrata in vigore scatterà quindi il licenziamento senza preavviso. A tale situazione si aggrega anche la giustificazione dell'assenza dal servizio con documentazione e/o certificati falsi.

Inoltre viene introdotta nelle cause del licenziamento senza preavviso anche il rendimento insufficiente della prestazione lavorativa qualora ciò sia dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

È confermata invece la sanzione più grave in caso di falsità documentali o false dichiarazioni nel procedimento di instaurazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego.

Il presente atto viene trasmesso al Responsabile del Servizio Finanziario, con allegati i documenti giustificativi della spesa, per gli adempimenti di competenza ed i riscontri amministrativi, contabili e fiscali, ai sensi del comma 4 dell'art. 184 e comma 4 dell'art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000;

Alba Adriatica, li 17-03-10

Il Responsabile Area/Servizio
ZARROLI ERMINIA

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

REGOLARITA' CONTABILE

- L'adozione del presente atto non comporta alcuna spesa a carico del Bilancio comunale.
- Per la spesa derivante dal presente atto, su cui si appone il - visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, la registrazione viene eseguita sui seguenti capitoli di bilancio:

* Cap. _____ Importo € _____

Denominazione _____;

* Cap. _____ Importo € _____

Denominazione _____;

* Cap. _____ Importo € _____

Denominazione _____.

Come da allegato prospetto.

Alba Adriatica, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA O UFFICIO

Cimini Dr.ssa Loredana

-----oOo-----

La presente Determina:

- E' divenuta esecutiva con l'apposizione del visto di Regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi degli artt. 183 e 191 del D.Lgs. 267/2000, nonché degli artt. 32 e seguenti del Regolamento di Contabilità;

- Viene trasmessa, in originale all'Ufficio di Segreteria, per l'inserimento nel registro cronologico generale di raccolta delle Determine e per pubblicazione ai sensi di legge.

Alba Adriatica, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA O UFFICIO

Cimini Dr.ssa Loredana

SEZIONE SERVIZI INTERNI
Ufficio Segreteria

INSERIMENTO NEL REGISTRO GENERALE DELLE " DETERMINE " DELL'ENTE

al n.130 dell'anno duemiladieci.

Alba Adriatica, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA O UFFICIO

SEZIONE SERVIZI INTERNI
Ufficio Segreteria

PUBBLICAZIONE

Copia della presente Determina viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ed in elenco all'Albo Pretorio del Comune in data _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Alba Adriatica, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA O UFFICIO
