



COMUNE DI STATTE
Provincia di Taranto

REGOLAMENTO COMUNALE

SUL

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Elaborato dal Servizio Gestione Giuridica del Personale



COMUNE DI STATTE
Provincia di Taranto

INDICE	
Art. 1	Competenze.
Art. 2	Forme e termini del procedimento disciplinare.
Art. 3	Norma di rinvio.
Art. 4	Entrata in vigore.
ALLEGATO	



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

Art. 1 **Competenze.**

1. Al singolo Responsabile è rimessa la competenza ad erogare, nei confronti del dipendente assegnato al suo Settore, la sola sanzione del rimprovero verbale. Nel caso di dipendente assegnato temporaneamente a un Settore diverso da quello di appartenenza, la competenza a erogare la sanzione del rimprovero verbale è rimessa al Responsabile del Settore di provvisoria assegnazione che ne darà tempestivamente comunicazione al Responsabile del Settore di appartenenza.
2. Per gli altri tipi di sanzione, la competenza in materia di procedimenti disciplinari è rimessa al Responsabile del Settore Affari Generali, che si avvale del Servizio Gestione Giuridica del Personale per l' istruttoria.
3. Nel caso di coinvolgimento del Responsabile del Settore Affari Generali e degli altri Responsabili, la competenza è rimessa al Segretario Generale, che si avvale del Servizio Gestione Giuridica del Personale per l' istruttoria.
4. Per le forme e termini del procedimento disciplinare si fa rinvio al successivo art. 2.

Art. 2 **Forme e termini del procedimento disciplinare.** (art. 55 bis del D. Lgs. n. 165/2001)

1. Al singolo Responsabile è rimessa la competenza ad erogare, nei confronti del dipendente assegnato al suo Settore anche in posizione di comando o di fuori ruolo, la sola sanzione del rimprovero verbale. Nel caso di dipendente assegnato temporaneamente a un Settore diverso da quello di appartenenza, la competenza a erogare la sanzione del rimprovero verbale è rimessa al Responsabile del Settore di provvisoria assegnazione che ne darà tempestivamente comunicazione al Responsabile del Settore di appartenenza.

Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale, si procede come segue.

2/1. Il Responsabile del Settore di riferimento in cui il dipendente lavora anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari previste, trasmette gli atti senza indugio e comunque entro cinque giorni dalla notizia del fatto al Servizio Gestione Giuridica del Personale nella persona del Responsabile del Settore Affari Generali, dandone contestuale comunicazione all' interessato.

2/2. Il Responsabile del Settore Affari Generali, senza indugio e comunque non oltre venti giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 2/1 ovvero dalla data nella quale il Servizio Gestione Giuridica del Personale ha altrimenti acquisito notizia dell' infrazione, 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



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

termine per l' esercizio della sua difesa. Dopo l' espletamento dell' eventuale ulteriore attività istruttoria, il suddetto Responsabile conclude il procedimento, con l' atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell' infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile del Settore in cui il dipendente lavora. 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 comporta per l' amministrazione la decadenza dall' azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall' esercizio del diritto di difesa.

- 2/3. Per le infrazioni per le quali è prevista l' irrogazione di sanzioni a partire dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, i termini sono pari al doppio di quelli di cui sopra e salva l' eventuale sospensione ai sensi dell' articolo 55 - ter del D. Lgs. n. 165/2001 sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare.
- 2/4. Ogni comunicazione al dipendente, nell' ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell' addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all' uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l' applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti.
- 2/5. Nel corso dell' istruttoria, il Servizio Gestione Giuridica del Personale può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
- 2/6. Il lavoratore dipendente appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell' incolpato o ad una diversa, che essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Servizio Gestione Giuridica del Personale ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all' applicazione, da parte dell' amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell' illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
- 2/7. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un' altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest' ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell' addebito o per la conclusione del



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

- 2/8. In caso di dimissioni del dipendente, se per l' infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le presenti e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

3. Per quant' altro si fa rinvio alla documentazione quivi allegata.

Art. 3 **Norma di rinvio.**

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme tempo per tempo vigenti.

Art. 4 **Entrata in vigore.**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all' esecutività della relativa deliberazione di adozione.

Il regolamento sarà permanentemente pubblicato sul sito internet del Comune di Statte, <http://www.comunedistatte.gov.it>, nella sezione regolamenti e nella sezione sistema trasparenza.

ALLEGATO	PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI
----------	--------------------------------------



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEL TIPO E DELL'ENTITÀ DELLE SANZIONI

Art. 3, commi 1, 2, 3 del c.c.n.l. dell' 11/4/2008

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- 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.

FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

D. LGS. N. 150/2009

Articolo 55 Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. 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.

3. 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.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55 ter

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravita', di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravita', di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessita' dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilita' di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorita' competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilita' della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorita' competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitato al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorita' disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorita' procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55 quater

Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

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 piu' 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;

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

d) falsita' documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignita' personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare e' 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 e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso.

Art. 55 quinquies

False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilita' penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonche' il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati.

Art. 55 sexies

Responsabilita' disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilita' per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La condanna della pubblica amministrazione 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'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove gia' non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entita' del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale 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 delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilita', all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilita', e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali puo' avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilita', il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. 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 gravita' 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



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilita' civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiciteita' nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformita' ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55 septies Controlli sulle assenze

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalita' stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e' immediatamente inoltrata, con le medesime modalita', all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attivita' di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilita' del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonche' il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale - nella organizzazione del Comune di Statte, il Responsabile del Servizio Gestione Economica del Personale -, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalita' dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

NUOVO CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE NON AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> rimprovero verbale<input type="checkbox"/> rimprovero scritto<input type="checkbox"/> multa di importo pari a 4 ore di retribuzione	<p>Art. 3, comma 4, C.C.N.L. 11/4/2008</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia nonché dell'orario di lavoro<input type="checkbox"/> condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico<input type="checkbox"/> 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<input type="checkbox"/> inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

		<p>derivato danno o disservizio</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 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
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</p>	<p>Art. 3, comma 5, C.C.N.L. 11/4/2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 dell'art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa <input type="checkbox"/> particolare gravità delle mancanze previste al comma 4 dell'art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008 <input type="checkbox"/> arbitrario abbandono del servizio <input type="checkbox"/> ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori <input type="checkbox"/> svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio <input type="checkbox"/> comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi <input type="checkbox"/> alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi <input type="checkbox"/> manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970 <input type="checkbox"/> atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, non reiterati, lesivi della dignità della persona <input type="checkbox"/> 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 P.A. al risarcimento del danno
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</p>	<p>Art. 55 bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001</p>	<p>rifiuto, senza giustificato motivo, da parte del lavoratore dipendente o del dirigente della stessa o di una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, i quali siano a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, di fornire la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero la resa di dichiarazioni false o reticenti</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento</p>	<p>Art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001</p>	<p>violazione 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, che abbia comportato condanna della P.A. al risarcimento del danno (sanzione applicabile ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare)</p>
<p>sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione alla gravità dell'infrazione</p>	<p>Art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001</p>	<p>mancato esercizio o 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</p>



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

disciplinare perseguita	non	Art. 55 septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001	oggettiva e palese rilevanza disciplinare mancata osservanza, da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, delle disposizioni vigenti in tema di controlli sulle assenze per malattia finalizzati, in particolare, a prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche
		Art. 3, comma 6, C.C.N.L. 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 dell' art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008 presentino caratteri di particolare gravità <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità, non reiterati, che siano lesivi della dignità della persona <input type="checkbox"/> avallare, aiutare o permettere fatti e comportamenti da parte di altri soggetti, 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 <input type="checkbox"/> alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti <input type="checkbox"/> qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna della P.A. al risarcimento
collocamento in disponibilità ad esito di procedimento disciplinare		Art. 55 sexies, comma 2, D.Lgs. 165/2001	cagionare grave danno al normale 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 (fuori dei casi previsti nel comma 1 dell' art. 55-sexies, D.Lgs. 165/01); il provvedimento disciplinare stabilisce mansioni e qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento
licenziamento preavviso	con	Art. 3, comma 7, C.C.N.L. 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6 dell' art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008, 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, lettera a) dell' art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008 <input type="checkbox"/> recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) dell' art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008 <input type="checkbox"/> condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

		<p>diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1 dell' art. 3 del c.c.n.l. 11/4/2008, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro <input type="checkbox"/> 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
	Art. 55 quater, comma 1, lett. b), D.Lgs. 165/2001	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
	Art. 55 quater, comma 1, lett. c), D.Lgs. 165/2001	ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio
	Art. 55 quater, comma 2, D.Lgs. 165/2001	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
licenziamento preavviso	senza	Art. 3, comma 8, C.C.N.L. 11/4/2008
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> condanna passata in giudicato: <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 18/1/1992, n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a) e all'art. 316 del codice penale, lettere b) e c) del decreto legislativo n. 267 del 2000; 2. per gravi delitti commessi in servizio; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27/3/2001, n. 97 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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



COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

		<p>neppure provvisoria del rapporto di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari
	<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e), f), D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 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 (inoltre, ex art. 55 quinquies, commi 1 e 2, D.Lgs. 165/2001: reclusione da uno a cinque anni e multa da € 400 a € 1.600, oltre a risarcimento del danno patrimoniale e all'immagine subiti da P.A.)<input type="checkbox"/> falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera<input type="checkbox"/> 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<input type="checkbox"/> condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro