

Orzinuovi, 23.01.2018

Prot. n. 0001539/2018

NUOVO CODICE DISCIPLINARE

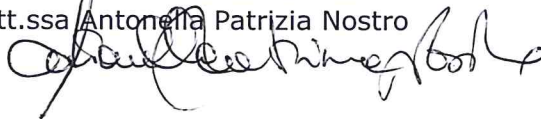
Si rende noto a tutti i dipendenti che, il Codice Disciplinare dei dipendenti degli Enti Locali in vigore, aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. 75/2017, è quello riassunto nell'allegato che segue.

Si ricorda che, a norma dell'articolo 55 comma 1 del citato D. Lgs 165/2001 le disposizioni seguenti costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma del Codice Civile.



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro



Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 3, comma 4, CCNL 11/4/2008	a) Inosservanza delle disposizioni di servizio, <i>anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro</i>; 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) <i>insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.</i>	Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione	<i>lett. a):</i> Per quanto riguarda le <i>assenze per malattia</i>, in caso di reiterazione dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica della certificazione medica, si applica la sanzione del licenziamento, secondo quanto previsto dall'art. 55-septies, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Per quanto riguarda invece <i>l'orario di lavoro</i>, nei casi previsti dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a) e b), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo. In caso di false attestazioni o dichiarazioni, si applicano inoltre le disposizioni di cui all'art. 55-quinques, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. <i>lett. f):</i> quando l'inefficienza o incompetenza cagiona un grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, si applicano anche le disposizioni di cui all'art. 55-sexies, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 3, comma 5, CCNL 11/4/2008	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) <i>assenza ingiustificata</i> dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; d) <i>ingiustificato ritardo</i>, 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, non reiterati, 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;	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni	<i>lett. c) e d):</i> nei casi previsti, rispettivamente, dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo.

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	i) 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; j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona; k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno; l) <i>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</i>		lett. l): nel caso previsto dall'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo.
Art. 55-bis, comma 7, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a diversa amministrazione pubblica dell'inculpato, 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 dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 55-sexies, comma 3, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter), e comma 3-quinques. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'art. 21 del medesimo decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui allo stesso comma 3 commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4	
Art. 55-sexies, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una grave sanzione disciplinare	
Art. 3, comma 6, CCNL 11/4/2008	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;	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	b) <i>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;</i> 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) <i>persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</i> e) <i>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;</i> f) <i>atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;</i>		<i>lett. b):</i> nei casi previsti dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo. <i>lett. d):</i> nel caso previsto dall'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo. <i>lett. e) ed f):</i> nel caso previsto dall'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo.

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	g) <i>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;</i> 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, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la pubblica amministrazione		<i>lett. g): nei casi previsti dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si applica la sanzione del licenziamento disciplinare secondo le disposizioni previste dal medesimo articolo. In caso di false attestazioni o dichiarazioni, si applicano inoltre le disposizioni di cui all'art. 55-quinques, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.</i>
Art. 3, comma 7, CCNL 11/4/2008	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);	Licenziamento con preavviso	

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	c) <i>ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio</i> nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata; d) <i>mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente</i> 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 <i>insufficiente rendimento</i> o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; f) <i>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</i>; g) <i>recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di</i>		<i>lett. c):</i> vedi anche art. 55-quater, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. <i>lett. d):</i> vedi anche art. 55-quater, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. <i>lett. e):</i> vedi anche art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. <i>lett. f) e g):</i> nel caso di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il licenziamento è senza preavviso, ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 55-quarter, comma 1, lett. f-bis), D Lgs. 165/2001 e s.m.i. Art. 55-quarter, comma 1, lett. f-ter), D Lgs. 165/2001 e s.m.i.	<i>carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</i> h) <i>condanna passata in giudicato</i> 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. Gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3 Commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3		<i>lett. h): nel caso di cui all'art. 55-quarter, comma 1, lett. f), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il licenziamento è senza preavviso, ai sensi dell'art. 55-quarter, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.</i>

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 55-quarter, comma 1, lett. f-quater), D Lgs. 165/2001 e s.m.i. Art. 55-quarter, comma 1, lett. f-quinques), D Lgs. 165/2001 e s.m.i.	La reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore ad un anno nell'arco di un biennio Insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del D. Lgs. n. 150/2009	Per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, illecito disciplinare punibile con il licenziamento e notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati	
Art. 55-quarter, comma 3-quinques, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, nei casi di cui al comma 3-bis, art. 55-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.,	Licenziamento senza preavviso	
Art. 3, comma 8, CCNL 11/4/2008	a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al		

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	servizio; b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la <i>produzione di documenti falsi</i> 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 del 2000. 2. per gravi delitti commessi in servizio; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; d) condanna 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		<i>lett. b):</i> vedi anche art. 55-quater, comma 1, lett. d), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. <i>lett. c), d) ed e):</i> vedi anche art. 55-quater, comma 1, lett. f), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
	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;		
Art. 55-quater, comma 1, lett. a), D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.	Nel caso in cui "la falsa attestazione della presenza in servizio" venga accertata in flagranza, ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenza, oltre alla sanzione del licenziamento senza preavviso, si applica la sospensione cautelare immediata. E' prevista inoltre la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla procura regionale della Corte dei Conti	Vedi commi 3-bis, 3-ter, 3-quater, 3-quinques, art. 55-quater, D. Lgs. 165/2001, come introdotti dal D. Lgs. n. 116/2016
Art. 55-quater, comma 1, lett. d), D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;		

Fonti	Responsabilità Disciplinari	Sanzioni	Note di coordinamento tra la disciplina contrattuale e quella prevista dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
Art. 55-quater, comma 1, lett. e), D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. Art. 55-quater, comma 1, lett. f), D Lgs. 165/2001 e s.m.i.	Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; Condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro		