

**Allegato "B" alla Delibera
della Giunta Comunale
n. 185 del 30/12/2013**



COMUNE DI PRIZZI

(Provincia di Palermo)

Codice Disciplinare

PREMESSA:

Sino all'entrata in vigore del D. Lgs 150/2009 (Riforma Brunetta) la materia delle sanzioni disciplinari dei dipendenti del comparto Regioni Autonomie Locali era disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Le fonti contrattuali erano costituite dal CCNL 22.01.2004 che, all'art. 24, disciplinava il procedimento disciplinare e da CCNL 11.04.2008 che, agli artt. 3 e seguenti, prevedeva per ciascun tipo di condotta violata, le sanzioni applicabili (c.d. "codice disciplinare") e disciplinava altresì il rapporto tra procedimento disciplinare e penale.

Le norme di legge contenute negli artt. 54,55, e 56 del D. Lgs 165/2001 si limitavano a dettare i principi legislativi applicabili in materia di sanzioni disciplinari e il relativo procedimento entro comunque il quadro della contrattualizzazione della disciplina dell'intera materia.

Su tale quadro normativo ha inciso fortemente il D. Lgs 150/2009, entrato in vigore il 15 novembre 2009, nato con la finalità di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo (Art. 67 del D. Lgs 150/2009).

Per effetto del combinato disposto del nuovo art. 55, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e dell'art. 74, comma 1, del D. Lgs 150/2009 il sistema disciplinare da regolamentazione prevalentemente contrattuale ritorna nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato ai sensi dell'art. 117, comma 2, della Costituzione.

Detta operazione viene condotta imprimendo il carattere di imperatività all'art. 55 e seguenti del D. Lgs 165/2001, rendendo così nulle le clausole contrattuali non conformi alle norme imperative del decreto ai sensi dell'art. 1419 del codice civile e di consentire la sostituzione automatica delle clausole nulle con le norme imperative ai sensi dell'art. 1339 del codice civile.

Molteplici sono le novità introdotte dal D. Lgs 150/2009 in ordine alle competenze dell'organo deputato ad irrorare le sanzioni, diversificate tra gli enti con dirigenza e senza dirigenza, al procedimento disciplinare e ai suoi rapporti con il procedimento penale, nonché all'introduzione di nuove tipologie di infrazione.

In ultimo occorre richiamare la Legge 190/2012 che all'art. 1, comma 44, ha modificato l'art. 54, comma 3, estendendo il licenziamento senza preavviso per violazioni gravi e reiterate al Codice di Comportamento generale e del Codice di Comportamento dell'Ente.

Alla luce delle sopra citate modifiche normative, si fornisce una raccolta sistemistica, che chiameremo Codice disciplinare, delle sanzioni disciplinare applicabili, con la specifica fonte contrattuale e/o normativa di riferimento e le tipologie di infrazioni.

Detto Codice Disciplinare è allegato al Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari del Comune di Prizzi

FONTE	TIPOLOGIA DI INFRAZIONE	SANZIONI DISCIPLINARI
<p>Art 3, comma 4, CCNL 11/4/2008</p>	<p>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) sostituita dal D. Lgs 150/2009</p>	<p>Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione</p>
<p>Art. 3, comma 5, CCNL 11/4/2008</p>	<p>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 del servizio; 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) sostituita dal D. Lgs 150/2009 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; 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</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</p>

	<p>di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>	
<p>Art. 3, comma 6 CCNL 11/4/2008</p>	<p>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</p> <p>b) sostituita dal D. Lgs 150/2009</p> <p>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>d) sostituita dal D. Lgs 150/2009;</p> <p>e) sostituita dal D. Lgs 150/2009</p> <p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>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; sanzionabile anche chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;</p> <p>h) alterchi di particolare gravità con vie</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.</p> <p>Il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo giorno, viene corrisposta al medesimo una indennità pari al 50% dell retribuzione base mensile prevista dal C.C.N.L. nonché gli assegni al nucleo familiare se spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.</p>

	<p>di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>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 PA</p>	
Art. 55 bis, comma 7, D.Lgs 165/2001	Lavoratore della stessa o di altra PA, 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'autorità disciplinare 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
Art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs 165/2001	Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA 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
Art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs 165/2001	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa e, per i soli dirigenti, la decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione
Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs 165/2001	Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione	Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore
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 dell'art. 3 ccnl 11/4/2008);	Licenziamento con preavviso
Art. 55 quater, c. 1, lett. c), D.Lgs 165/2001	b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera e, dell'art. 3 ccnl 11/4/2008);	
	c) ingiustificato rifiuto del trasferimento	

<p>Art. 55 quarter, comma 1, lett. b), D.Lgs 165/2001</p> <p>Art. 55 quarter, comma 2, D. Lgs 165/2001</p>	<p>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) 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>e) sostituita dal D. Lgs 150/2009</p> <p>f) sostituita dal D. Lgs 150/2009</p> <p>g) sostituita dal D. Lgs 150/2009</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 di cui al comma 1, 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>k) Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento</p>	
<p>Art. 55 quarter, comma 1, lett. a) D. Lgs 165/2001</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 certificazione medica falsa o</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>

<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. d), D.Lgs 165/2001</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. e) D.Lgs 165/2001</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. f) D.Lgs 165/2001</p> <p>Art. 5, comma 3, come modificato dall'art. 1, comma 44, Legge 190/2012 e art. 55 quater, comma 1, D.Lgs 165/2001</p>	<p>che attesta falsamente uno stato di malattia.</p> <p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>c) 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>d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;</p> <p>e) violazioni gravi e reiterate del codice di comportamento generale (DPR n. 62/2013) e del Codice di comportamento adottato dall'Ente</p>	
<p>Art. 3, comma 8, CCNL 11/4/2008</p>	<p>f) condanna passata in giudicato:</p> <p>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.</p> <p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <p>g) 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>h) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti</p>	

	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; i) dipendente arrestato perché colto, in flagranza di reato di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;	
--	--	--

PRINCIPIO DI GRADUALITA' E PROPORZIONALITA' DELLE SANZIONI

Art 3, comma 1, CCNL 11/4/2008 e Art. 55 del D.Lgs 165/2001

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 165/2001 e ss.mm.ii, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazioni 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. Il 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.