

**CODICE DISCIPLINARE
PERSONALE IN CATEGORIA DALLA A ALLA D
Adeguate con il D.Lgs. n. 75/2017**

In vigore dal 22.06.2017

Riferimenti	Fattispecie disciplinari	Sanzioni
Art 3 comma 4 CCNL 11/4/2008	<p>a) Inosservanza delle disposizioni di servizio (...);</p> <p>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</p> <p>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;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>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.</p>	<p>Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione</p>
Art. 3, comma 5 CCNL 11/4/2008	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) (...) arbitrario abbandono del servizio;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p> <p>f) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>h) 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;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>j) 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>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</p>
Art. 55 bis, c. 7.	Lavoratore Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa	Sospensione dal

D.Lgs 165	o di altra a una diversa AP 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 ufficio disciplinare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso
Art. 55 sexies, c. 3, D.Lgs 165	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, c. 4, ovvero valutazioni manifestamente infondate irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva rilevanza disciplinare di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa, oltre a valutazione anche ai fini della responsabilità di cui all'art. 21 D.Lgs. 165
Art. 55 sexies comma 1 D Lgs 165	Violazione da parte del lavoratore, degli obblighi concernenti della prestazione lavorativa, che abbia comportato determinato la condanna per la della 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 salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione.
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; 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; f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati; g) (...) 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; 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 PA	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

<p>Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs 165</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione</p>	<p>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento</p>
<p>Art. 3, comma 7, ccnl 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. c), D.Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 1 lett. b), D.Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 2, D. Lgs 165</p> <p>.Art. 55 quater, c. 1, lett. f-bis), D.Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. f-ter), D.Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. f- quater), D.Lgs 165</p>	<p>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);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);</p> <p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori e tre nell'arco di un biennio e 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) 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>f) 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>g) 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>h) 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 e codici di comportamento di cui all'art.54 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii.</p> <p>i) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, c. 3 del D.Lgs 165/01;</p> <p>l) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, c. 3 : (mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare...)</p> <p>m) reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p> <p>Nel caso in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si aggiunge l'immediata (entro 48 ore) sospensione cautelare senza stipendio, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti. Nel caso di conclusione della procedura di licenziamento, azione per danno d'immagine: L'ammontare del danno risarcibile non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia. (art. 55-quater, c. 3 D.lgs 165/01)</p> <p>Oltre a responsabilità di cui all'art. 21 D.Lgs. 165/2001</p>

<p>Art. 55 quater, c. 1, lett. f-quinquies), D.Lgs 165</p>	<p>periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio</p> <p>n) 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, c. 5-bis del D.Lgs. 150 del 2009</p>	
<p>Art. 55 quater, c. 1 lett. e) D Lgs 165</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. d), D.Lgs 165</p> <p>Art. 3, comma 8, ccnl 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, c. 1, lett. f), D Lgs 165</p>	<p>a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</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) 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 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; <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) 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 peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p> <p>Nel caso in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si aggiunge l'immediata (entro 48 ore) sospensione cautelare senza stipendio, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.</p> <p>Denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti. Nel caso di conclusione della procedura di licenziamento, azione per danno d'immagine: L'ammontare del danno risarcibile non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia. (art. 55-quater, c. 3 D.lgs 165/01)</p>

<p>Art. 55 quater, c. 1 lett. a) D. Lgs 165 e art. 55-quinquies, c. 1 e 2</p>	<p>h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.¹</p>	<p>oltre a reclusione da uno a cinque anni con multa da euro 400 a euro 1600, risarcimento danno patrimoniale (pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali è accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine: L'ammontare del danno risarcibile non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.</p>
<p>Art. 55-quater, c. 1 lett a) e 3-bis</p>	<p>i) Falsa attestazione della presenza in servizio (qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso), accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.</p>	<p>Oltre a immediata (entro 48 ore) sospensione cautelare senza stipendio, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti. Nel caso di conclusione della procedura di licenziamento, azione per danno d'immagine: L'ammontare del danno risarcibile non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.</p>
<p>Art. 55 quater, c. 3-quinquies e Art. 55-quinquies c. 3-ter</p>	<p>Omissa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare², dovuti a omissioni o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, c. 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare da parte dei dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio (qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso), accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.</p>	<p>Oltre a denuncia all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati e valutazione anche ai fini della responsabilità di cui all'art. 21 del D.l. gs 165/01.</p>

