



**Comune di Comiso**

**REGOLAMENTO COMUNALE  
PER I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

*Approvato con Delibera di Giunta comunale n. 124 del 25 GIU. 2020*

## INDICE

- Art. 1 - Oggetto del Regolamento**
- Art. 2 - Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)**
- Art. 3 - Fasi del procedimento disciplinare**
- Art. 4 - Procedimento per l'applicazione della sanzione meno grave di competenza del Responsabile di Area incaricato di Posizione organizzativa**
- Art. 5 - Attivazione del procedimento dinanzi all'U.P.D.**
- Art. 6 - Procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente non responsabile di Area**
- Art. 7 - Procedimento per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale Responsabile di Area incaricato di P.O.**
- Art. 8 - Procedimento disciplinare in caso di falsa attestazione della presenza in servizio. (Art. 55 quater D.lgs. 165/2001)**
- Art. 9 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**
- Art. 10 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**
- Art. 11 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale**
- Art. 12 - Determinazione concordata della sanzione**
- Art. 13 – Impugnazione delle sanzioni disciplinari**
- Art. 14 - Forma delle comunicazioni**
- Art. 15 - Disposizioni transitorie e finali**

**Allegato al regolamento "Tabella sintetica infrazioni disciplinari e relative sanzioni".**

## **Art. 1 - Oggetto del Regolamento**

Ai sensi dell'art. 55, 55 - bis, 55 ter, 55 quater, 55 quinquies, 55 sexies e 55 septies dell'art. 12 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il presente Regolamento disciplina i procedimenti disciplinari riguardanti il personale dipendente del Comune di Comiso, a tempo indeterminato e determinato, disciplinando la costituzione, la composizione e le procedure di funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito indicato U.P.D.).

Il Regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente "Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi" e abroga ogni disposizione contraria.

All'UPD fanno capo le competenze in materia disciplinare stabilite dall'art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dai C.C.N.L. di Comparto vigenti nel tempo per il personale non dirigenziale, per le sanzioni che non siano di diretta competenza dei Responsabili di Area o servizio titolare di P.O., in ogni fase del procedimento, fino all'eventuale comminazione della sanzione disciplinare al termine dell'istruttoria.

Il procedimento disciplinare è regolato a garanzia del corretto esercizio del potere disciplinare e si attua nel rispetto dei seguenti principi: pubblicità delle infrazioni; preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore; diritto del lavoratore alla difesa e al contraddittorio; obbligatorietà e tempestività dell'azione disciplinare; tassatività e gradualità delle sanzioni.

La tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni, stabilite a livello di contrattazione collettiva in conformità alla normativa vigente in materia, sono elencate nel codice disciplinare la cui pubblicità è attuata dall'Ente nelle forme e con le modalità dettate dal D.lgs. 30.03.2001 n. 165 e ss.mm.ii., nonché ***nella tabella riassuntiva allegata al presente regolamento.***

## **Art. 2 -Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.) in forma collegiale.**

Gli organi preposti all'esercizio dell'azione disciplinare sono:

- Il Responsabile dell'Area, incaricato di Posizione organizzativa, per le infrazioni punibili con il rimprovero verbale nei confronti del personale assegnato;
- L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) per tutte le altre infrazioni.

L'U.P.D. è organizzato in forma collegiale ed è costituito da tre componenti:

Presidente: Segretario Generale

Componenti: due Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa, di ruolo presso l'Ente e un dipendente appartenente al Servizio Personale.

La giunta comunale con lo stesso atto con cui approva il presente regolamento provvederà alla nomina dell'U.P.D. prevedendo anche i sostituti.

I componenti dell'U.P.D. vengono sostituiti nei casi di:

- a) Incompatibilità o conflitto di interessi dei singoli componenti;
- b) Casi riguardanti sanzioni proposte da uno dei componenti l'U.P.D. per fatti inerenti al personale allo stesso formalmente assegnato al momento dei fatti contestati.
- c) Assenza giustificata.

La segnalazione circa la sussistenza delle ipotesi indicate sopra deve essere immediatamente effettuata al Presidente dell'U.P.D. ai fini della relativa sostituzione.

Ogni attività a supporto dell'U.P.D. è svolta dal personale incardinato presso il servizio del personale.

## **Art. 3 - Fasi del procedimento disciplinare**

Il procedimento disciplinare si compone di tre fasi:

- a) Contestazione scritta dell'addebito al lavoratore interessato;
- b) Istruttoria del contraddittorio;
- c) Archiviazione del procedimento o irrogazione della sanzione disciplinare

#### **Art. 4 - Procedimento per l'applicazione della sanzione meno grave di competenza del Responsabile di Area incaricato di Posizione organizzativa**

Per le infrazioni per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Responsabile di Area, incaricato di P.O., presso la quale presta servizio il dipendente e si svolge, senza previa contestazione di addebito. In tal caso, la sanzione viene formalizzata attraverso apposito verbale sottoscritto dal dipendente destinatario della sanzione disciplinare. Lo stesso Responsabile di Area provvederà a trasmettere il suddetto verbale al Responsabile del servizio personale per la relativa annotazione nel fascicolo personale.

#### **Art. 5 - Attivazione del procedimento dinanzi all'U.P.D.**

Nell'ipotesi in cui l'infrazione commessa non sia di minore gravità e come tale punibile con il rimprovero verbale, il Responsabile dell'Area presso cui presta servizio il dipendente segnala all'U.P.D., immediatamente e comunque entro dieci giorni, mediante invio di una dettagliata relazione, le condotte ritenute sanzionabili sotto il profilo disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

La segnalazione può essere effettuata, nello stesso termine di cui sopra, anche dal Segretario Generale (Presidente dell'U.P.D.) per comportamenti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto notizia.

L'U.P.D. provvede a comunicare per il tramite del servizio personale, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica, tutti gli atti di avvio e di conclusione del procedimento disciplinare, nonché gli eventuali provvedimenti di sospensione cautelare entro 20 giorni dalla loro adozione nel rispetto della privacy.

#### **Art. 6 - Procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente non responsabile di Area**

L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni dalla data decorrente dal giorno di ricezione della segnalazione, ovvero dalla data di piena conoscenza dei fatti ritenuti sanzionabili sotto il profilo disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca, con un preavviso di almeno venti giorni, il dipendente interessato per il contraddittorio a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'U.P.D. conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del presente regolamento, sono da considerarsi perentori il termine stabilito per la contestazione dell'addebito ed il termine fissato per la conclusione del procedimento.

Il dipendente convocato che non intende presentarsi entro il termine di convocazione può trasmettere una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, ferma restando la possibilità di depositare memorie scritte, può richiedere, per una sola volta, il differimento dell'audizione a sua difesa, con proroga del termine di conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Il dipendente o il rappresentante sindacale che, a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per il procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, di collaborare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è assoggettabile alla sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito oggetto del procedimento disciplinare in atto, fino ad un massimo di quindici giorni.

Nell'ipotesi di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la relativa sanzione sarà applicata presso detta amministrazione. In particolare, il procedimento disciplinare pendente alla data di trasferimento del lavoratore si interrompe e l'U.P.D. provvede alla tempestiva trasmissione degli atti al competente ufficio

dell'Amministrazione di destinazione del dipendente. In tal caso dalla data di ricezione degli atti decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'U.P.D. venga a conoscenza dell'illecito disciplinare dopo il trasferimento del dipendente, lo stesso U.P.D. provvede a segnalare immediatamente e, comunque entro venti giorni, i fatti ritenuti sanzionabili al competente ufficio dell'amministrazione presso cui il lavoratore è stato trasferito e alla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. L'U.P.D. acquisirà conoscenza dell'esito del procedimento disciplinare svoltosi presso l'Amministrazione di provenienza del lavoratore.

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare ad eccezione dell'infrazione punibile con il licenziamento o relativamente alla quale sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono nulle tutte le disposizioni, comunque qualificate, che prevedono per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

La violazione dei termini e delle disposizioni del procedimento disciplinare previste dal presente regolamento e di cui agli art. 55 e ss. del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii., fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente inadempiente, non comporta decadenza dall'azione disciplinare, né invalidità dei relativi atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del lavoratore interessato e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino conformi al principio di tempestività di cui all'art. 1 del presente regolamento.

Non può tenersi conto, ai fini del procedimento disciplinare, delle sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 7 - Procedimento per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale Responsabile di Area incaricato di P.O.**

Il Procedimento disciplinare del personale Responsabile di Area, incaricato di P.O., la cui competenza è attribuita al Segretario Generale, si articola nei termini di cui al precedente art. 6.

#### **Art. 8-Procedimento disciplinare in caso di falsa attestazione della presenza in servizio. (Art. 55 quater D.lgs.165/2001).**

Ferma restando la disciplina prevista in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste in sede di contrattazione collettiva, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza o attraverso l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero in presenza di giustificazioni dell'assenza del servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente una malattia, il Responsabile di Area cui è assegnato il dipendente accusato di avere commesso una delle suddette infrazioni o l'U.P.D., ove ne venga per primo a conoscenza, emette provvedimento di sospensione in via immediata e comunque entro le quarantotto dal momento in cui sia venuto a conoscenza della condotta sanzionabile.

Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui sopra il dipendente interessato, con un preavviso di almeno quindici giorni, viene convocato dinanzi all'U.P.D. per un'audizione, durante la quale, può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fino alla data di audizione, il dipendente convocato può trasmettere una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo massimo di cinque giorni. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

Nelle medesime ipotesi di cui al presente articolo l'U.P.D., (Art. 55 quater 3 bis D.lgs 165/2001) entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, inoltra denuncia all'Autorità Giudiziaria e segnalazione alla Corte dei Conti.

Nelle ipotesi di cui all'art. 55 quater 3 bis del D.lgs. 165/2001, di cui al presente articolo, i Responsabili di Area che, senza giustificato motivo, non provvedono a dare avvio al procedimento disciplinare o omettono di adottare il provvedimento cautelare commettono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e l'U.P.D., in tali casi, è tenuto ad effettuare una segnalazione all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

#### **Art. 9 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

Fatta salva la sospensione cautelare disposta nelle ipotesi di cui al precedente art. 8 del presente regolamento, qualora l'U.P.D. riscontri la necessità di esperire accertamenti su condotte addebitabili a titolo di infrazione disciplinare e punibili con sanzione non inferiore alla sospensione del servizio e della retribuzione può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare del dipendente per un periodo di tempo massimo di trenta giorni, con conservazione del diritto alla retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la misura della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo di sospensione cautelare di cui sopra è computato nella sanzione, recuperando la retribuzione complessivamente erogata al dipendente sospeso dal servizio.

L'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti di un dipendente in ferie comporta l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

#### **Art. 10 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

L'U.P.D. sospende d'ufficio dal servizio, senza retribuzione, il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà personale.

L'U.P.D. può sospendere senza retribuzione dal servizio anche il dipendente sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o detta misura sia cessata, nelle ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare fino al giudicato penale di cui al successivo art. 11.

L'U.P.D. sospende dal servizio il dipendente nei casi previsti dall'art. 10, comma 1, e dall'art. 11 comma 1, del D.lgs. 31.12.2012 n. 235 (incandidabilità cariche elettive).

Per le fattispecie previste dall'art. 3, comma 1, della legge 27.03.2001 n. 97, l'U.P.D., ferma restando l'applicazione dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001 e del successivo art. 11 del presente regolamento, può disporre:

- a) Il trasferimento d'ufficio del dipendente rinviato a giudizio;
- b) La sospensione dal servizio, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001, del dipendente condannato anche in via non definitiva e ancorché sia disposta la sospensione condizionale della pena. La sospensione perde efficacia ove sopraggiunga sentenza anche non definitiva di proscioglimento o di assoluzione, ovvero nei casi di prescrizione del reato.

Nel caso di licenziamento senza preavviso di cui all'art. 59, comma 9, punto 2. del codice disciplinare (attualmente vigente e pubblicato in Amministrazione trasparente) la sospensione del dipendente conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Nelle altre ipotesi, l'efficacia della sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa del procedimento penale, permane, se non revocata, per un periodo massimo di cinque anni. Decorso detto termine, la sospensione è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, ad eccezione delle condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 59, comma 9, punto 2, laddove la

permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità del Comune, l'U.P.D. può disporre la sospensione del servizio da sottoporre a revisione ogni due anni. Ferma restando l'applicabilità del citato art. 59, comma 9, punto 2, la sospensione del procedimento disciplinare può essere prorogata fino al giudicato penale, ai sensi del successivo art. 11.

Al dipendente sospeso va applicato il trattamento economico/retributivo previsto dall'art. 61, commi 7, 8, 9 del CCNL 21.05.2018.

Nel caso di gravi o reiterate violazioni del codice di comportamento resta ferma l'applicazione dell'art. 55 quater del D.lgs. 165/2001.

#### **Art. 11 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

Nell'ipotesi in cui il dipendente commetta in servizio illeciti di rilevanza penale, l'U.P.D. inoltra denuncia penale all'autorità competente e al contempo avvia il procedimento disciplinare.

Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede anche l'autorità giudiziaria è proseguito e concluso in pendenza del procedimento penale.

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e nell'ipotesi in cui all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino alla conclusione del procedimento penale. Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora pervengano elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale è definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione perché il fatto addebitato non sussiste, non costituisce illecito penale o perché il dipendente non lo ha commesso, l'U.P.D., a istanza del lavoratore interessato da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dal passaggio in giudicato della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare al fine di confermarne o modificarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. riapre d'ufficio il procedimento disciplinare per conformare il proprio provvedimento al giudicato penale.

Il procedimento disciplinare è, altresì, riaperto se, a seguito del passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, risulta che l'infrazione addebitata al dipendente in sede disciplinare, punibile con il licenziamento, sia stata sanzionata con una diversa misura disciplinare.

Nelle ipotesi previste dai precedenti commi, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso, se sospeso, o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura; il procedimento si svolge secondo le disposizioni di cui al precedente art. 6 del presente regolamento con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1 bis del codice di procedura penale.

#### **Art. 12 – Determinazione concordata della sanzione**

L'U.P.D. e il dipendente accusato di infrazioni disciplinari, purché non punibili con il licenziamento con o senza preavviso, possono concordare, in via conciliativa, l'ammontare della sanzione prevista dalla legge e dal CCNL.

L'attivazione della procedura conciliativa non ha natura obbligatoria e può essere proposta indifferentemente dall'U.P.D. o dal dipendente entro il termine di decadenza di cinque giorni successivi all'audizione del lavoratore nel contraddittorio a sua difesa ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del

presente regolamento. Dalla data della proposta, contenente una sommaria esposizione delle infrazioni addebitate e delle risultanze del contraddittorio, nonché l'importo della sanzione disciplinare proposta, i termini del procedimento disciplinare sono sospesi e riprendono a decorrere se la procedura conciliativa non viene accettata dalla controparte entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta.

Ove la proposta sia accettata, nei tre giorni successivi, l'U.P.D. convoca il dipendente il quale può avvalersi dell'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Se la proposta conciliativa ha esito positivo, la sanzione concordata non è impugnabile e l'accordo raggiunto è formalizzato in apposito verbale sottoscritto dall'U.P.D. e dal dipendente.

Anche l'eventuale mancato accordo deve essere verbalizzato e comporta l'estinzione della procedura conciliativa con la conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 6 del regolamento.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi, a pena di decadenza, entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

Il mancato rispetto dei termini stabiliti dalla presente disposizione comporta la decadenza delle parti della facoltà di attivare ovvero di avvalersi ulteriormente del procedimento conciliativo.

#### **Art. 13 – Impugnazione delle sanzioni disciplinari**

Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 14 - Forma delle comunicazioni**

Ogni comunicazione al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata (PEC), nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un altro indirizzo di posta elettronica, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

#### **Art. 15 – Disposizioni transitorie e finali.**

Salvo quanto disposto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, secondo le modalità previste dalla normativa in materia di accesso agli atti.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi, il Codice disciplinare del Comune di Comiso.

Il presente regolamento annulla ogni altra disciplina o disposizione regolamentare vigente in materia.

L'U.P.D. costituito in forma collegiale, così come previsto dal presente regolamento, assumerà la gestione dei procedimenti disciplinari avviati successivamente al suo formale insediamento.

Il regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio comunale ed è inserito nel sito istituzionale, in "Amministrazione Trasparente", sezione "Disposizioni Generali" Sottosezione "Atti Generali", nonché nella sezione "Regolamenti".



**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>SANZIONE</b>	<b>Fattispecie</b>	<b>Fonte</b>
<p>Dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione</p>	<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p>b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</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 pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;</p> <p>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;</p> <p>f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p>g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001; (<i>esibizione cartellino identificativo</i>)</p> <p>h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.</p>	<p>Art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni</p>	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;</p> <p>c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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</p>	<p>Art. 59 comma 4 CCNL 2016-2018</p>

	<p>dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 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) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;</p> <p>g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;</p> <p>h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.</p>	
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni	<p>Caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001</p> <p><i>(rifiuto a collaborare con Ufficio procedimenti disciplinari o resa di dichiarazioni false o reticenti)</i></p>	Art. 59 comma 5 CCNL 2016-2018
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 3 mesi	<p>Casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6</p> <p><i>(mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare per omissioni o ritardi dei responsabili)</i></p>	Art. 59 comma 6 CCNL 2016-2018
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino a un massimo di 3 mesi	<p>Caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001</p> <p><i>(violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno)</i></p>	Art. 59 comma 7 CCNL 2016-2018
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 11 giorni fino a un massimo di 6 mesi	<p>a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;</p> <p>b) 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</p>	Art. 59 comma 8 CCNL 2016-2018

	<p>pertinenza dell'ente o ad esso affidati;</p> <p>c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;</p> <p>d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;</p> <p>e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi.</p> <p>f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;</p> <p>g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;</p>	
<p>Licenziamento con preavviso</p>	<p>a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001; (<i>casi di licenziamento disciplinare</i>)</p> <p>b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.</p> <p>c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;</p> <p>e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;</p> <p>g) violazione dei doveri e degli obblighi 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>h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;</p>	<p>Art. 59 comma 9 punto 1 - CCNL 2016- 2018</p>

<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<p>a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001; (<i>casi di licenziamento disciplinare più gravi</i>)</p> <p>b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;</p> <p>c) 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>d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;</p> <p>e) condanna, anche non passata in giudicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;</li> <li>• quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</li> <li>• per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;</li> <li>• per gravi delitti commessi in servizio;</li> </ul> <p>f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese 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>Art. 59 comma 9 punto 2 - CCNL 2016- 2018</p>
--------------------------------------	--	--