



Provincia dell'Aquila
Medaglia d'Oro al Merito Civile

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Indice

Art.1 - (Contenuto del regolamento ed attribuzioni)

Art.2 - (Disposizioni generali in materia di responsabilità)

Art.3 - (Procedimento disciplinare)

Art.4 - (UPD)

Art.5 - (Procedimento relativo alle sanzioni meno gravi)

Art.6 - (Procedimento relativo alle sanzioni più gravi)

Art.7 - (Procedimento disciplinare relativo alla fattispecie della falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze)

Art.8 - (Comunicazioni al dipendente relative al procedimento disciplinare e riservatezza degli atti)

Art.9- (Procedimento disciplinare in ipotesi di trasferimento o dimissioni del dipendente)

Art.10 - (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)

Art.11- (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)

Art.12 - (Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare)

Art.13 - (Riduzione della sanzione disciplinare irrogata)

Art.14 - (Criteri di irrogazione delle sanzioni)

Art.15 - (Impugnazione della sanzione)

Art.16 - (Disposizioni finali)

Art.1

(Contenuto del regolamento ed attribuzioni)

1. Il presente regolamento, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individua le responsabilità, le sanzioni disciplinari ed i procedimenti applicativi delle stesse nell'ambito dell'Amministrazione Provinciale dell'Aquila, in relazione sia al comparto dei dirigenti (Area II) che a quello dei dipendenti (Regioni- Autonomie Locali).
2. Il presente regolamento ha tra le sue finalità, altresì, la costituzione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD).
3. Resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa e contabile.
4. Ai rapporti di lavoro si applica l'art.2106 del codice civile.

Art.2

(Disposizioni generali in materia di responsabilità)

1. L'azione disciplinare è obbligatoria. Si applicano al Presidente dell'UPD ed ai Dirigenti le sanzioni di cui all'art.55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 allorché venga accertato 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.
2. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del soggetti di cui al precedente comma in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.
3. Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina regolamentare, si rinvia alle disposizioni in materia dettate dal D.Lgs. n.165/2001, dalla Legge 6 novembre 2012, n.190, dal codice di procedura civile (art.409 ss) e dai contratti collettivi vigenti relativi sia all'Area Dirigenziale II che al comparto di lavoro Regioni-Autonomie Locali.

Art.3

(Procedimento disciplinare)

1. Il dipendente che violi i doveri d'ufficio è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) Rimprovero verbale,
 - b) Censura (o rimprovero scritto),
 - c) Multa con importo non superiore ad ore quattro di retribuzione,
 - d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni dieci,
 - e) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a giorni dieci,
 - f) Licenziamento con preavviso,
 - g) Licenziamento senza preavviso.
2. Le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni previste da norme e da CCNL sono raccolte nel Codice disciplinare così come allegato A al presente regolamento. La pubblicazione di tale Codice sul sito istituzionale www.provincia.laquila.it equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art.4 (UPD)

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è configurato quale struttura collegiale così composta:

a) Qualora il procedimento disciplinare riguardi un dipendente con qualifica dirigenziale, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) è composta dal Dirigente del Settore Risorse Umane, in qualità di Presidente, dal Segretario Generale – Responsabile per la prevenzione della corruzione e da un Dirigente individuato dalla Conferenza dei Dirigenti;

b) Qualora il procedimento disciplinare riguardi un dipendente con qualifica non dirigenziale, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) è composta dal Dirigente del Settore Risorse Umane, in qualità di Presidente, dal Segretario Generale – Responsabile per la prevenzione della corruzione e dal Funzionario Responsabile del Servizio Risorse Umane;

c) La segreteria del suddetto Ufficio è tenuta dal Settore deputato alla gestione del personale.

d) Qualora interessato al procedimento disciplinare sia uno dei suoi componenti, o in caso di sua assenza, impedimento o incompatibilità, lo stesso è sostituito da altro Dirigente individuato dalla Conferenza dei Dirigenti; nel caso in cui il procedimento disciplinare riguardi il Funzionario Responsabile del Servizio Risorse Umane, o in caso di sua assenza, impedimento o incompatibilità, lo stesso sarà sostituito dal Funzionario Responsabile del Servizio Contratti.

e) Qualora interessato al procedimento disciplinare sia il Segretario Generale verrà immediatamente investita, per competenza, dal Presidente UPD, il Ministero dell'Interno – ex Ages.

2. L'unicità dell'UPD è comunque rappresentata dal suo Presidente.

3. L'UPD è competente per tutti i procedimenti disciplinari riguardanti i dipendenti per i quali sia prevista una delle sanzioni previste dal precedente art.3, comma 1, lett. e) – f) – g).

4. L'UPD è competente per tutti i procedimenti disciplinari riguardanti i dirigenti qualsiasi sia la sanzione prevista.

5. L'UPD, inoltre, svolge la funzione di assistenza e consulenza nei confronti dei Settori della Provincia dell'Aquila per quanto concerne l'applicazione eventuale dei provvedimenti disciplinari.

6. L'UPD, inoltre, cura l'aggiornamento del Codice di Comportamento e l'esame delle segnalazioni di violazione dello stesso Codice.

Art.5

(Procedimento relativo alle sanzioni meno gravi)

1. Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare si svolge senza la preventiva contestazione formale di addebito e la sanzione, una volta comminata da parte del dirigente del Settore presso il quale il dipendente è assegnato, deve essere comunque formalizzata attraverso un verbale da sottoscritto dal dipendente da trasmettere al Servizio Risorse Umane per la registrazione nel relativo fascicolo.

Art.6

(Procedimento relativo alle sanzioni più gravi)

1. Nei casi in cui il procedimento disciplinare possa comportare l'irrogazione delle sanzioni di cui al precedente art.3, comma 1 lett. b), c), d), e), f) o g), il dirigente

del Settore presso il quale il dipendente è assegnato segnala i fatti di rilevanza disciplinare, entro dieci giorni dalla notizia del fatto, all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Nel caso in cui il procedimento disciplinare riguardi il dirigente del Settore, competente a trasmettere gli atti all'UPD ed a dare contestuale comunicazione all'interessato è il Segretario Generale.

2. Il predetto UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dalla segnalazione del fatto, contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a difesa con preavviso di almeno venti giorni, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato, istruisce e conclude il procedimento entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

3. La contestazione di addebito deve contenere:

- a) la descrizione dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione o accertamento;
- b) il richiamo alle norme del codice disciplinare violate,
- c) l'avvertenza che il lavoratore può anche inviare controdeduzioni scritte.

4. 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 termine per l'esercizio della sua difesa.

5. In caso di differimento del termine a difesa superiore a dieci giorni, per impedimento del dipendente, il termine del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

6. Nel corso dell'istruttoria, possono essere acquisiti documenti o informazioni presso altre amministrazioni pubbliche. Tale attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

7. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente regolamento, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

8. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Art.7

(Procedimento disciplinare relativo alla fattispecie della falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze)

1. Nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La

sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 1 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare 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 non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento pari a centoventi giorni.

3. Nei casi di cui al comma 1, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

4. Nei casi di cui al comma 1, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

5. I provvedimenti conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica.

Art.8

(Comunicazioni al dipendente relative al procedimento disciplinare e riservatezza degli atti)

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata prioritariamente tramite posta elettronica certificata nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta ovvero tramite consegna a mano.

2. Non potendo avvalersi dello strumento della posta elettronica certificata o della consegna a mano, è possibile effettuare la doverosa comunicazione per il tramite della raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

3. Per tutti gli atti formali, in partenza o in arrivo, inerenti i procedimenti disciplinari, si utilizza un protocollo generale riservato, garantendo il rispetto della normativa sulla *privacy*.

Art. 9

(Procedimento disciplinare in ipotesi di trasferimento o dimissioni del dipendente)

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

2. 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 disposizioni del presente regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 10

(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, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui al precedente art. 5, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui al precedente art. 6, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità 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, il titolare dell'azione disciplinare, ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire 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, il titolare dell'azione disciplinare riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione provinciale ovvero dalla presentazione dell'istanza di

riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte del titolare dell'azione disciplinare ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 6. Ai fini delle determinazioni conclusive del procedimento disciplinare ripreso o riaperto, si applicano le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art.11

(Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già 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'entità 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, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, 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 del D.Lgs. n.165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art.12

(Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare)

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono previste dal codice di procedura civile.

2. La ricusazione è proposta con dichiarazione sottoscritta dal lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare e presentata all'UPD prima dell'espletamento del contraddittorio a difesa.

3. Sull'istanza decide il Presidente dell'UPD. Nel caso in cui soggetto ricusato sia il Presidente dell'UPD, decide il Segretario Generale.

Art.13

(Riduzione della sanzione disciplinare irrogata)

1. La riduzione della sanzione disciplinare, ove compatibile con la natura della sanzione irrogata, potrà essere richiesta in forma scritta dal dipendente entro cinque giorni da quando il dipendente ha avuto notizia dell'irrogazione della sanzione disciplinare.

2. Il titolare dell'azione disciplinare, valutata la richiesta di riduzione, ne dispone l'accoglimento o il rigetto e lo comunica entro cinque giorni al dipendente.
3. Qualora la richiesta di riduzione venga accolta il dipendente non può più procedere all'impugnazione.

Art.14

(Criteri di irrogazione delle sanzioni)

1. Il soggetto titolare dell'azione disciplinare, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione ritenuta applicabile.
2. Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche da irrogare verranno applicati tenendo conto della gravità delle mancanze e comunque in base ai criteri generali stabiliti dalla contrattazione collettiva e dalle norme imperative di cui all'art.55 del D.Lgs. n.165/2001.
3. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave, valutandosi la medesima alla luce del contesto complessivo ed unitario degli accadimenti.
4. La recidiva nel biennio comporta quantomeno l'automatica applicazione della sanzione più grave, valutandosi la medesima sempre alla luce del contesto complessivo ed unitario degli accadimenti.

Art.15

(Impugnazione della sanzione)

1. La sanzione disciplinare per la quale il lavoratore non ha fatto richiesta di riduzione ai sensi del precedente art.12, può essere impugnata davanti al giudice del lavoro.
2. Il lavoratore deve inoltrare l'istanza d'impugnazione entro venti giorni dal ricevimento della nota di sanzione ovvero dalla comunicazione del rigetto della richiesta di riduzione. Decorso inutilmente tale termine, la sanzione diviene definitiva.
3. Le sanzioni disciplinari, sia di natura conservativa che di natura risolutiva, vengono immediatamente applicate.
4. Le sanzioni disciplinari di natura conservativa impugunate restano sospese fino alla definizione delle relative procedure d'impugnazione avviate.

Art.16

(Disposizioni finali)

Dall'entrata in vigore del presente Regolamento, diventano inefficaci tutte le norme regolamentari che regolano la stessa materia emanate dalla Provincia dell'Aquila. E' fatta salva comunque l'applicazione delle ulteriori norme di legge e di ccnl in materia disciplinare non previste nel presente Regolamento e comunque applicabili e compatibili. L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di CCNL che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista nel presente Regolamento, comportano la caducazione delle norme di regolamentari incompatibili e l'automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla legge o dal CCNL.



Allegato al Regolamento per i procedimenti disciplinari

CODICE DISCIPLINARE

	Per i dipendenti	
FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art. 3 comma 4 CCNL 11/4/2008</p> <p>Art.16 D.P.R. 16/04/2013 n.62</p>	<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro (salvo quanto disposto dall'art.55 quater e ss. del D.lgs. 165/2001*);</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 al dipendente 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>f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;</p> <p>g) violazione delle misure previste nel P.T.P.C., nel P.T.T.I. o nel Codice di Comportamento.</p>	<p>Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione.</p>

**Vedi di seguito su ulteriori fattispecie*

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art. 3, comma 5 CCNL 11/4/2008</p> <p>Art.16 D.P.R. 16/04/2013 n.62</p>	<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 minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</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>l) 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>m) recidiva nelle violazioni di cui alla lettera g) del precedente capo relative alla violazione delle misure previste nel P.T.P.C., nel P.T.T.I. o nel Codice di Comportamento;</p> <p>n) violazione dell'art.2 del Codice di Comportamento qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;</p> <p>o) violazione dell'art.4 e/o dell'art.5 del Codice di Comportamento.</p>	
--	--	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
Art.55 bis, comma 7 D.Lgs 165/2001	Il 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

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
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
--	--	--------------

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
Art. 3, comma 6, CCNL 11/4/2008	<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) 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>c) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>d) avallo aiuto o ammissione di 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>e) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non sia derivata condanna al risarcimento della PA.</p>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
Art. 55 sexies, comma 2, D.Lgs n. 165/2001	Cagionare 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

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
-------	--------------------------	----------

Art.3, comma 7, CCNL 11/4/2008	a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze, anche se di diversa natura, per le quali sia prevista la sanzione disciplinare della privazione della retribuzione fino a 10 giorni, 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, fatte salve le ipotesi di comportamenti sanzionati con il licenziamento senza preavviso;	Licenziamento con preavviso
Art.55 quater, comma 1 lett. b), D.Lgs. n.165/2001	b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) dell'art. 3 del CCNL 11/04/2008;	
Art.55 quater, comma 1, lett. c), D.Lgs n. 165/2001	c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;	
Art. 55 quater, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	d) l'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; 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; f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle letture precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro; 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; 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 collettivi o individuali e codici di comportamento. i) recidiva nella violazione dell'art.2 del Codice di Comportamento qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio; l) recidiva nella violazione dell'art.4 e/o dell'art.5 del Codice di Comportamento.	

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
-------	--------------------------	----------

<p>Art.3, comma 8, CCNL 11/4/2008</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>Licenziamento senza preavviso</p>
<p>Art.55 quater, comma 1 lett.d), D.Lgs. n. 165/2001</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>Art.55 quater, comma 1, lett.e), D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>c) condanna passata in giudicato:</p>	
<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. f), D.Lgs.n.165/2001</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 <i>(con l'abrogazione degli articoli 58 e 59 del TUEL prevista dall'art.17, comma 1, del D.Lgs. 31/12/2012 n.235, i richiami a tali articoli si intendono riferiti agli articoli 10 e 11 del citato D.Lgs. n.235/2012).</i></p>	
<p>Art. 55 quater, comma 1, lett a), D.Lgs. n.165/2001</p>	<p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p>	
<p>Art.16 D.P.R. n.62/2013</p>	<p>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p>	
<p>Art.3 D.Lgs. n.116/2016</p>	<p>4. in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p>	
	<p>5. 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) 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>e) 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>f) 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.</p>	

Per i dirigenti		
FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art.7, comma 4, del CCNL del 22/02/2010</p> <p>Art.16 D.P.R. n.62/2013</p>	<p>a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs.n.165 del 2001;</p> <p>b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</p> <p>e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;</p> <p>f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;</p> <p>g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia</p>	<p>Sanzione disciplinare da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</p>

	<p>derivato danno all' Ente;</p> <p>h) violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 nonies del D.Lgs n. 165 del 2001;</p> <p>i) violazione dell'art.11 del Codice di Comportamento;</p> <p>l) violazione dell'art.2 del Codice di Comportamento qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;</p> <p>m) violazione dell'art.4 e/o dell'art.5 del Codice di Comportamento.</p>	
<p>Art.55 bis, comma7, D.Lgs n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.150/2009 Art. 7, comma 5, CCNL del 22/02/2010</p>	<p>Il dirigente, 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.</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</p>

<p>Art. 55 sexties c.3 D.Lgs. n. 165/2001 ,come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 Art.55 septies, comma 6, D.Lgs. n.165/2001 Art. 7, comma 5, CCNL del 22/02/2010</p>	<p>a) Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardi ingiustificati dagli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti. b) Mancati controlli al fine di prevenire condotte assenteistiche del personale dipendente</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa e decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione</p>
<p>Art. 7 comma 8 CCNL del 22/02/2010</p>	<p>a). Recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi4, 5.6 e 7, quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità; b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; c) manifestazioni ingiuriose anche nei confronti dell'Ente salvo che siano espressioni della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970; d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente; e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165 del 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 degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi; f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati; g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7; h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti: i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale; lesivi della dignità della persona; j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</p>

	ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n.69 del 2009.	
Art. 7, comma 10, del CCNL 22/02/2012	Le mancanze non espressamente previste nei casi sopra riportati sono comunque sanzionati secondo criteri di cui al comma 1 dell'art. 7 del CCNL 2010, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5 dello stesso CCNL.	Per la tipologia e la misura delle sanzioni, occorre far riferimento ai principi desumibili dai commi da 1 a 8 dell'art. 7 del CCNL 22/02/2010
Art. 7, comma 9 - punto 1), del CCNL 22/02/2012 Art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) e comma 2 del D.Lgs n. 165/2001 D.Lgs. 20/06/2016, n.116	<p>a) omessa attivazione del procedimento disciplinare ed omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare nei confronti dei dipendenti assegnati alla relativa struttura nella fattispecie di cui all'art.55 – quater, comma 1 lett.a) del D.Lgs. n.165/2001 (falsa attestazione della presenza in servizio)</p> <p>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 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>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, dell'art. 7 del CCNL del anche se di diversa natura , o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;</p> <p>e) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi o concernenti la violazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti</p> <p>f) provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.</p> <p>g) recidiva nella violazione dell'art.2 del Codice di Comportamento qualora concorrano la</p>	Licenziamento con preavviso

	<p>non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;</p> <p>h) recidiva nella violazione dell'art.4 e/o dell'art.5 del Codice di Comportamento.</p>	
<p>Art. 7, comma 9 – punto 2), del CCNL 22/02/2012</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 200</p>	<p>a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione di 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;</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) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1 del CCNL 2010;</p> <p>f) condanna, anche non passata in giudicato, per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1 lett. a) e nell'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs n. 267 del 2000; 2. gravi delitti commessi in servizio; 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; <p>g) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumono anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendente;</p> <p>h) recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>