

# CITTA' di MARTANO



## REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTALE NR. 43 DEL 02-04-2014

l) licenziamento senza preavviso.

### **Art. 3 Competenze**

1. Nei riguardi del personale assegnato ai Settori:
  - a) al Responsabile di Settore titolare di P.O. spetta l'irrogazione della sanzione costituita dal rimprovero verbale (art.55 bis comma 1, terzo periodo, D.Lgs. n.165/2001);
  - b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) spetta l'istruttoria del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni superiori al rimprovero verbale sino al licenziamento disciplinare senza preavviso (art.55 bis, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3 e 4, D.Lgs. n.165/2001);
  
2. Nei riguardi dei Responsabili di Settore titolari di P.O. l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, ivi compreso il rimprovero verbale, spetta al Segretario generale ai sensi dell'art.55 comma 4 del D.Lgs. n.165/2001, mentre l'istruttoria viene curata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

### **Art. 4 Costituzione Ufficio Procedimenti Disciplinari**

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è composto da tre membri appartenenti al Settore 1° - Affari Generali, servizio gestione del personale, nominati dal Sindaco con propria determinazione subito dopo l'insediamento.
2. Assume le funzioni di Presidente il Responsabile del settore 1° titolare di P.O.; il componente in conflitto di interesse o incompatibile viene sostituito dal Segretario generale.
3. All'UPD deve essere prestata la massima collaborazione da parte di dipendenti o Responsabili di Settore titolari di P.O. che siano a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso.
4. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001, il lavoratore dipendente o il Responsabile di Settore 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'UPD ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
5. La sanzione di cui al precedente comma si applica anche nell'ipotesi di un dipendente o titolare di PO appartenente ad altra Amministrazione Pubblica.

## SEZIONE II

### Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

#### Art. 5

#### Rimprovero verbale

1. Per le infrazioni per cui è prevista la sanzione del **rimprovero verbale**, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali (art.55 bis, comma 1, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001).

2. La sanzione può essere irrogata senza la preventiva contestazione di addebito ma deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente, da trasmettersi al Servizio Gestione Risorse Umane per l'inserimento nel fascicolo personale.

#### Art. 6

#### Sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale

1. L'Incaricato di Posizione Organizzativa, Responsabile del Settore in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, entro 5 giorni dalla notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale ma inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, trasmette gli atti all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3, del D.Lgs. n.165/2001.

2. Ricevuti gli atti trasmessi dal Responsabile di Settore, l'UPD senza indugio e comunque entro 20 giorni (termine a pena di decadenza) contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni.

3. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, 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 dell'audizione.

4. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può acquisire da altre Amministrazioni Pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; la predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'UPD conclude il procedimento, entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito (termine a pena di decadenza) con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

6. Qualora la sanzione da applicare sia più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, quindi sanzione superiore alla sospensione di 10 giorni con privazione della retribuzione, si applicano i termini pari al doppio di quelli

sopra stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter, vale a dire 40 giorni (termine a pena di decadenza) affinché l'UPD senza indugio contesti per iscritto l'addebito al dipendente e 120 giorni per la conclusione del procedimento.

### Art.7

#### Diritti del lavoratore

1. Entro la data fissata per l'audizione (termine a pena di decadenza), il dipendente può chiedere, con motivata istanza per grave ed oggettivo impedimento, il rinvio dell'audizione difensiva.
2. Sull'istanza di rinvio dell'audizione difensiva decide l'UPD che adotta un provvedimento motivato di concessione o diniego.
3. Il rinvio dell'audizione difensiva può essere richiesto dal dipendente per una sola volta.
4. Il grave ed oggettivo impedimento deve riguardare esclusivamente il dipendente e non anche il rappresentante sindacale.
5. La violazione del termine stabilito dal comma 1 comporta per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.
6. Il rinvio dell'audizione difensiva superiore a 10 giorni prolunga il termine di conclusione del procedimento di pari durata (art.55 bis, comma 2, quarto periodo, D.Lgs. n.165/2001).

### Art.8

#### Decadenza dall'azione disciplinare e responsabilità

1. Il superamento del termine di 5 giorni per la trasmissione degli atti all'UPD non comporta decadenza dall'azione disciplinare.
2. Il superamento del termine di 20 giorni (o 40 giorni se trattasi di sanzione più grave) per la contestazione dell'addebito comporta decadenza dall'azione disciplinare.
3. Il superamento del termine di 60 giorni (o 120 giorni se trattasi di sanzione più grave art 6 comma 6 del presente regolamento) per la conclusione del procedimento disciplinare comporta decadenza dall'azione disciplinare.
4. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D.Lgs. n.165/2001.

## Art. 9

### Forma delle comunicazioni

1. 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 numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.
2. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
3. In fase di protocollazione della documentazione in partenza o in arrivo concernente il procedimento disciplinare si avrà estrema cura di rispettare il diritto alla riservatezza del destinatario.

## Art. 10

### Diritto di accesso

1. Ai sensi dell'art.55 bis, comma 5, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, il dipendente ha diritto di accesso a tutti gli pertinenti e rilevanti al procedimento disciplinare, quali nominativi autori dell'esposto, nominativi testimoni escussi in fase istruttoria etc... Al dipendente è garantito il diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti nel procedimento disciplinare, quali ad esempio i dati dell'autore di eventuali esposti e i dati di testimoni escussi in fase istruttoria. Non è possibile, invece, accedere ai dati identificativi di eventuali dipendenti che hanno segnalato le condotte illecite oggetto del procedimento disciplinare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 54- bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.
2. In considerazione del suo munus, il Consigliere Comunale può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari con l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio.
3. Il terzo può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari purchè dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata (esercizio di difesa e non mera curiosità) e collegata al/i documento/i richiesto/i (es perchè autore dell'esposto) ((Adunanza Plenaria Consiglio di Stato n.7/2006)).

## **Art. 11**

### **Trasferimento del dipendente**

1. Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra Amministrazione, il procedimento avviato nei suoi confronti non si estingue e inizia o prosegue nell'Amministrazione di destinazione cui vanno trasmessi gli atti.
2. 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 del dipendente (art.55 bis, comma 8, del D.Lgs. n.165/2001).

## **Art. 12**

### **Dimissioni del dipendente**

1. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se è comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55 bis, comma.9, del D.Lgs. n.165/2001).

## **Art.13**

### **Responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

1. 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, comporta, per i soggetti responsabili non aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D.Lgs. n.165/2001.
2. La responsabilità civile eventualmente configurabile in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave ai sensi dell'art.55 sexies, comma 4, D.Lgs. n.165/2001.

### SEZIONE III Procedimento penale

#### Art. 14

#### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inoltra la denuncia penale e inizia il procedimento disciplinare. Allorquando invece l'Ente viene a conoscenza della commissione da parte del dipendente di fatti che hanno anche rilevanza disciplinare, tramite l'applicazione di misure cautelari personali da parte dell'autorità giudiziaria, può limitarsi a sospendere cautelatamente dal servizio il dipendente e attendere l'esito del processo penale per avviare il procedimento disciplinare.
2. 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.
3. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale ma inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni non è ammessa la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs 165/01.
4. Per le infrazioni superiori, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, può avvenire, ai sensi dell' art. 55-bis, comma 1, secondo periodo del D. Lgs 165/01, nei casi di:
  - a) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
  - b) quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
5. Nel caso in cui il procedimento disciplinare è stato sospeso, esso riprende entro 60 giorni dalla comunicazione all'ente della sentenza irrevocabile emessa nel procedimento penale; a tal fine l' UPD rinnova la contestazione dell'addebito. Il procedimento si conclude entro 180giorni.  
Resta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente, ivi compresa la rotazione nei casi di condotta di natura corruttiva.

#### Art.15

#### Comunicazione della sentenza penale

1. Ai sensi dell'art.154 bis del D.Lgs.n.271/1989, come modificato dall'art.70 D.Lgs. n.150/2009, la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione

Pubblica ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.

2. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 (CAD) , entro 30 giorni dalla data del deposito.

#### Art.16

#### **Rimedi attivabili nei casi in cui la sanzione irrogata non coincide con la sentenza penale**

1. Se il procedimento penale viene definito con una **sentenza irrevocabile di assoluzione** che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste e non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso e il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione , l'autorità competente, **ad istanza di parte** da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, **riapre il procedimento** disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
2. Se il procedimento penale viene definito **con una sentenza irrevocabile di condanna** e il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione, l'autorità competente entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore **riapre il procedimento** disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
3. 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**, l'autorità competente entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore **riapre** il procedimento disciplinare .
4. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli artt. 6 e 7 del presente Regolamento.
5. Nei casi in cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura.
6. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

#### Art.17

#### **Sospensione cautelare obbligatoria**

1. La sospensione cautelare obbligatoria scatta solo nei casi di:

- a) dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.27, comma 1, CCNL 6.07.1995 come sostituito dall'art.27 CCNL 22.01.2004;
- b) sentenza anche non definitiva per peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato di pubblico servizio (art. 4 L. 97/2001) ovvero di applicazione anche non definitiva di una misura di prevenzione;
- c) sentenza definitiva, anche con il rito di cui all'art 444 c.p.p., per uno dei reati di associazione mafiosa, o per produzione o spaccio di sostanze stupefacenti o per peculato mediante profitto dell'errore altrui (art.27, comma 4, CCNL 6.07.1995 come sostituito dall'art.27 CCNL 22.01.2004).

### **Art.18**

#### **Sospensione cautelare facoltativa**

1. La sospensione cautelare facoltativa è disposta nei casi di:

- a) dipendente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento (ai sensi dell'art 3, commi 7 e 8 del CCNL 11.04.2008 ) (art.5, comma 2, CCNL 11.04.2008);
- b) dipendente sottoposto a procedimento penale dopo la cessazione del provvedimento di restrizione personale e benchè non sia intervenuto il rinvio a giudizio: si tratta di un prolungamento della sospensione obbligatoria.

### **Art.19**

#### **Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio o di avvio di procedimento disciplinare**

1. In alternativa alla sospensione cautelare facoltativa dal servizio, e nelle more di valutare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione di tale misura cautelare, quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per i reati di peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato pubblico servizio, il responsabile del settore, facendo applicazione del principio della rotazione in conformità al Piano triennale di prevenzione della corruzione, lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, ovvero propone al segretario comunale l'assegnazione ad un altro settore, con attribuzione di funzioni corrispondenti per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.
2. Il trasferimento d'ufficio o l'assegnazione ad un diverso settore sono disposti obbligatoriamente anche in tutti i casi in cui, indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale, il dipendente è sottoposto a procedimento disciplinare per condotte corruttive, ed in particolare per violazioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione o del Codice di comportamento integrativo.

4. Si applicano in ogni caso i commi 2, 3 e 4, dell'art. 3 della legge 27.3.2001, n. 97.

#### **Art.20**

##### **Impugnazione delle sanzioni**

Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, ai sensi dell'art. 63 del D. lgs. 165/01, previo eventuale tentativo di conciliazione.

#### **SEZIONE IV**

##### **Altre funzioni**

#### **Art. 21**

##### **Vigilanza e monitoraggio sull' attuazione del codice di comportamento**

1. L' Ufficio per i procedimenti disciplinari, in composizione collegiale, esamina le segnalazioni di violazione del codice di comportamento di cui al decreto del presidente della repubblica 16.4.2013, n.62 e del codice di comportamento integrativo, avanzate dai responsabili dei settori, dal NdV o da qualunque altro soggetto. Il procedimento disciplinare attivato all' esito di tali segnalazioni si svolge secondo le norme di cui presente regolamento. Entro 3 giorni dalla segnalazione, l' ufficio potrà formulare richiesta di parere facoltativo all' Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell' art. 15, comma 4 del d.p.r. n. 62 del 2013.

2. L' ufficio per i procedimenti disciplinari, nella composizione di cui al comma 1, esamina i rapporti di monitoraggio trasmessi dal responsabile della prevenzione della corruzione sull' attuazione del codice di comportamento integrativo, e sulla base di tali rapporti e delle segnalazioni intervenute cura l' aggiornamento del codice di comportamento integrativo, formulando la eventuale proposta entro il 30 novembre di ciascun anno, con una relazione motivata che dovrà essere allegata alla proposta istruttoria di aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

3. L' ufficio per i procedimenti disciplinari, in composizione collegiale, provvede a redigere una raccolta annuale delle condotte illecite accertate e sanzionate, pubblicando sul sito istituzionale dell' ente, nell' apposita sezione dedicata all' attività di prevenzione della corruzione, in forma anonima la tipologia delle infrazioni accertate e sanzionate.

#### **Art.22**

##### **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento viene pubblicato all'Albo Pretorio per quindici giorni naturali e consecutivi ed entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla

scadenza del deposito presso la segreteria comunale (art.16, co. 2 e 3 dello Statuto della città di Martano).

2. A decorrere da tale data il presente regolamento sostituisce integralmente ogni precedente norma regolamentare comunale in materia, determinando l'abrogazione ipso jure di tutte quelle norme regolamentari comunali in contrasto. Il presente regolamento comunale viene pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale, link "Amministrazione Trasparente", Sezione "Disposizioni Generali", Sottosezione "Atti Generali".

# NUOVO CODICE DISCIPLINARE

Si rende noto a tutti i dipendenti che, per effetto delle nuove disposizioni introdotte al D.lgs. n. 165/2001 dal D.lgs. n. 150/2009 (Decreto Brunetta), il Codice Disciplinare dei dipendenti degli Enti locali in vigore è quello riassunto nella tabella che segue. Si precisa che a norma dell'articolo 55, comma 1, del citato D.lgs. 165/2001 e le disposizioni seguenti costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile.

FONTE	FATTIPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art. 3 - comma 4 - CCNL 11/4/2008</p>	<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 strumentali 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 viste 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 style="text-align: center;"><u>Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione</u></p>
<p>Art. 3 - comma 5 - CCNL 11/4/2008</p>	<p>a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) Particolare gravità delle mancanze previste al comma 4 dell'art. 3 del CCNL 11/4/2008;</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>g) Comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;</p> <p>h) Alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>i) Manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>j) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>k) Violazioni 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><u>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</u></p>
<p>Art. 55 bis, comma 7, D.lgs. 165/2001</p>	<p>Il lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra P.A., 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><u>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</u></p>
<p>Art. 55 sexies, comma 3, D.lgs. 165/2001</p>	<p>Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificato degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente.</p>	<p><u>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione omessa e per i soli dirigenti decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione.</u></p>

<p>Art. 55 sexies, comma 1, D.lgs. 165/2001</p>	<p>Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno.</p>	<p><u>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino a un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento.</u></p>
<p>Art. 5 - comma 6 - CCNL 11/4/2008</p>	<p>a) Recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;</p> <p>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 essi affidati;</p> <p>f) Affi, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>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;</p> <p>h) Alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;</p> <p>i) Qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la P.A.</p>	<p><u>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di 6 mesi</u></p>
<p>Art. 55 sexies, comma 2, D.lgs. 165/2001</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione.</p>	<p><u>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore</u></p>

<p>Art. 3 - comma 7 - CCNL 11/4/2008</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>h) Condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>i) Violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p> <p>j) Reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.</p>	<p><u>Licenziamento con preavviso</u></p>
<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. b) D.lgs. 165/2001</p>	<p>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>Art. 55 quater, comma 1, lett. c) D.lgs. 165/2001</p>	<p>Ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p>	
<p>Art. 55 quater, comma 2, D.lgs. 165/2001</p>	<p>Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di</p>	

	<p>Insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione lavorativa in base a leggi, regolamenti, Contratti o codici di comportamento.</p>	
<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. a) D.lgs. 165/2001</p>	<p>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.</p>	
<p>Art. 55 quater, comma 1, lett. d) D.lgs. 165/2001</p>	<p>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. 165/2001</p>	<p>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>Art. 55 quater, comma 1, lett. f) D.lgs. 165/2001</p>	<p>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>Art. 3 - comma 8 - lett. c) CCNL 11/4/2008</p>	<p>Condanna passata in giudicato:  1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.lgs. n. 267/2000;  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>	
<p>Art. 3 - comma 8 - lett. e) CCNL 11/4/2008</p>	<p>Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via</p>	
<p><u>Licenziamento senza preavviso</u></p>		

	diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.	
Art. 3 - comma 8 - lett. f) CCNL 11/4/2008	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.	
Art. 3 - comma 8 - lett. g) CCNL 11/4/2008	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.	