

# COMUNE DI VICOLUNGO

## Provincia di Novara

originale/copia

DELIBERAZIONE N.69

### **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Codice Disciplinare per i procedimenti disciplinari del personale dipendente. Presa d'atto.

L'anno DUEMILAQUINDICI il giorno VENTIQUATTRO del mese di NOVEMBRE alle ore 21,30 nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di legge, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			presenti	assenti
VICENZI	MARZIA	Sindaco	X	
GAVINELLI	LORELLA	Assessore	X	
PALLANZA	LAURA	Assessore	X	
		totali	3	0

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Ileana IENCO.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il sig. Marzia VICENZI, Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:** Codice Disciplinare per i procedimenti disciplinari del personale dipendente. Presa d'atto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati gli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n.165/2001, come modificati dal decreto legislativo n.150/2009, che contengono una normativa articolata sulle sanzioni disciplinari, entrata in vigore il 15 novembre 2009;

Il CCNL comparto Regioni Enti Locali 11.04.2008 per il personale non dirigente, con particolare riguardo all'art.3;

Atteso che in virtù delle sopra citate norme è stato redatto il Codice Disciplinare al fine di coordinare e pubblicizzare la precitata normativa;

Ritenuto di prendere atto del Codice Disciplinare che si allega al presente atto;

Acquisito il parere favorevole espresso dal segretario comunale per quanto disposto dal D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese

## DELIBERA

- 1) Di prendere atto del Codice Disciplinare per il personale dipendente di questo Ente che si allega alla presente deliberazione;
- 2) Di pubblicare il Codice di cui sopra sul sito internet istituzionale del Comune in "Amministrazione Trasparente" a oltranza;
- 3) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del TUEL.

PARERE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DELL' ART.49 D.L.gs n.267/2000  
Provveduto all'istruttoria della pratica di deliberazione.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE alla proposta di adozione del provvedimento  
deliberativo in ordine alla regolarità tecnica/amministrativa.

Vicolungo, li 24 NOV. 2015

**F.TO**

Il Segretario Comunale  
(dott.ssa Ileana IENCO)

Parere tecnico ai sensi dell'art.49, comma 1, e contabile ai sensi dell'art.153,  
comma 5, D.Lgs n.267/2000:

**F C**

Il responsabile del servizio economico-finanziario:  
(F. Moretti) \_\_\_\_\_

Attestazione di copertura finanziaria:  
(F. Moretti) \_\_\_\_\_

Il responsabile del servizio demografico-vigilanza-commercio:  
(F. Barbieri) \_\_\_\_\_

Il responsabile del Servizio LL.PP.-Urbanistica-Istruzione:  
(G. Sarino) \_\_\_\_\_

Vicolungo, \_\_\_\_\_

**F** = favorevole  
**C** = contrario

F.T.O

Il Sindaco  
(Marzia Vicenzi)

F.T.O

Il Segretario Comunale  
(Ileana Ienco)

Pubblicazione n. 262 .....

La presente delibera, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, viene pubblicata all'Albo Pretorio il ..... 10 DIC. 2015 ..... e per quindici giorni consecutivi.

Vicolungo, 10 DIC. 2015

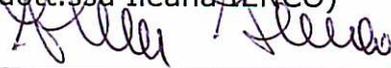
F.T.O Il Segretario Comunale  
(dott.ssa Ileana IENCO)

Copia conforme all'originale

10 DIC. 2015,

Vicolungo, .....

Il Segretario Comunale  
(dott.ssa Ileana IENCO)



La presente delibera è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini in data \_\_\_\_\_ ai sensi art.134 comma 3 D.Lgs. n.267/2000.

Vicolungo, .....

F.T.O Il Segretario Comunale  
(dott.ssa Ileana IENCO)

## COMUNE DI VICOLUNGO PROVINCIA DI NOVARA

### CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE DIPENDENTE

**Art. 1 – Criteri, gradualità delle sanzioni e recidiva ( Art. 3 , commi 1,2, e3 del C.C.N.L. 11 aprile 2008 )**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

**Art. 2 – Sanzioni dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione ( Art. 3, comma 4 del CCNL 11 aprile 2008)**

1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 3 – Sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ( art. 3, comma 5 del CCNL 11.4.2008; art. 55-bis 1 e 2 , D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.-)

1.. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

Art. 4 – comportamento reticente – art. 55 bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001)

2. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, 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.

Art. 5- Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare ( art. 55 sexies del D. Lgs 165/2001)

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione della gravità della sanzione disciplinare omessa, si applica in caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare

Art. 6 – Sanzione per condanna alla P.A. al risarcimento del danno ( art. 55 sexies comma 1 – D.Lgs. 165/2001)

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento, si applica, fatta salva altra sanzione disciplinare, nel caso di violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la P.A. al risarcimento del danno.

Art. 7 - Sanzione disciplinare con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi- ( Art. 3, comma 6 , del CCNL 11.4.2008)

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

2. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 8 – Sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità ( art. 55 sexies comma 2 del D.Lgs. 165/2001)

La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità con rideterminazione delle mansioni e della qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore, si applica a chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertata tramite sistema di valutazione. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo in cui è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art. 9 – Sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso ( Art. 3 comma 7 del CCNL 11.4.2008; art. 55 quater comma 1 lettera b del D. Lgs. 165/2001)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

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);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione

psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

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;

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;

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.

l) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco del 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

Art. 10 – Sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso ( Art. 3, comma 8 del CCNL 11.4.2008; art. 55 quater comma 1 lettera e) e lettera d) del D. Lgs. 165/2001)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

2. 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.

3. per gravi delitti commessi in servizio;

4. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, art. 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

h) 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

i) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera

Art. 11- 9. Le mancanze non espressamente previste nei commi e articoli precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, art. 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.