**ESTRATTO DEL NUOVO CCNL 21 MAGGIO 2018**

**Art. 59**

**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione

alla gravità della mancanza, 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;

77

b) rilevanza degli obblighi violati;

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

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, 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) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. 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.

3.La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo

della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità

delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia,

nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell’art. 55-

quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o

nei confronti degli utenti o terzi;

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 pregiudizio al servizio o agli interessi

dell’amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio

dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n.

300/1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano

le fattispecie considerate nell’art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001;

g) violazione dell’obbligo previsto dall’art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi

specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno

o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e

destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

78

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione fino a 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 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall’articolo55-quater, comma 1, lett.b) del

D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello

stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata

dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità

della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati

all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 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) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della

libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell’art. 55-

quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie,

lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell’art. 55-

quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi

ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro

dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei

confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi

specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno

all’ente e agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo

di quindici giorni si applica nel caso previsto dall’art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n.

165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo

di tre mesi, si applica nei casi previsti dall’art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n.

165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all’art. 55-septies, comma 6.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre

giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall’art. 55-sexies,

comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

79

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l’entità

della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

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;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e

reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e)violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente

nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all’ente agli utenti

o a terzi.

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e

di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità

nell’erogazione di servizi all’utenza;

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo,

la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall’art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis)

fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001;

b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.

c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti

anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che

abbia già comportato l’applicazione della sanzione di sospensione dal

servizio e dalla retribuzione;

d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere

sessuale o quando l’atto, il comportamento o la molestia rivestano

carattere di particolare gravità;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del

servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne

consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all’art 16, comma

2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non

ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale,

80

secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del

rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento,

dopo periodi di interruzione dell’attività previsti dalle disposizioni

legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di

sospensione o alla scadenza del termine fissato dall’amministrazione;

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell’art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f)

del D.Lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi

quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la

disciplina dell’art. 61, fatto salvo quanto previsto dall’art. 62;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o

fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro,

non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua

specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti

dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità

tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di

lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dall’art.7, comma 1, e 8, comma 1, del

D.Lgs.n.235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l’interdizione perpetua dai

pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall’art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001

n.97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente

nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in

relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione

neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque

sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto

all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all’art. 57**,** e

facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi

desumibili dai commi precedenti.

81

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima

pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell’ente secondo le

previsioni dell’art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve

essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15

giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno

successivo a quello della sua pubblicazione.