



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

## Codice disciplinare del personale Testo aggiornato al CCNL del 21/05/2018 con note normative in colore blu

Fonte	Fattispecie disciplinari	Sanzioni
Art. 59, comma 3, CCNL 21/05/2018	<p><b>a)</b> 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 che recita: <i>“a) 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”</i></p> <p><b>b)</b> condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</p> <p><b>c)</b> negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;</p> <p><b>d)</b> inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;</p> <p><b>e)</b> rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;</p> <p><b>f)</b> insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p><b>g)</b> violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D.Lgs. n. 165/2001 che recita: <i>“I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro”;</i></p> <p><b>h)</b> violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.</p>	<p>Dal minimo del <b>rimprovero verbale o scritto</b> al massimo della <b>multa</b> di importo pari a 4 ore di retribuzione</p>



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

<p>Art. 59, comma 4, CCNL 21/05/2018</p>	<p><b>a)</b> recidiva nelle mancanze previste dal comma 3; <b>b)</b> particolare gravità delle mancanze previste al comma 3; <b>c)</b> ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi; <b>d)</b> ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; <b>e)</b> svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio; <b>f)</b> manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970; <b>g)</b> 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; <b>h)</b> 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; <b>i)</b> violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.</p>	<p><b>Sospensione</b> dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</p>
<p>Art. 59, comma 5 CCNL 21/05/2018</p>	<p>Si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, c. 7, D.Lgs. 165/2001: Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, 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'Ufficio disciplinare</p>	<p><b>Sospensione</b> dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato</p>



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

<p>Art. 59, comma 6 CCNL 21/05/2018</p>	<p>precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti</p> <p>Si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, c. 3, D.Lgs. 165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6</p> <p><i>art. 55 sexies, c. 3, D.Lgs. 165/2001: Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.</i></p> <p><i>art. 55-septies, comma 6: Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</i></p>	<p><b>Sospensione</b> dal servizio con privazione della retribuzione, fino ad un massimo di tre mesi,</p>
<p>Art. 59, comma 7 CCNL 21/05/2018</p>	<p>Si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, c. 1, D.Lgs. 165/2001:</p> <p><i>La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in</i></p>	<p><b>Sospensione</b> dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi</p>



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

	<i>proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.</i>	
Art. 59, comma 8 CCNL 21/05/2018	<p><b>a)</b> recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;</p> <p><b>b)</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><b>c)</b> atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;</p> <p><b>d)</b> alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;</p> <p><b>e)</b> violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi;</p> <p><b>f)</b> fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;</p> <p><b>g)</b> ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.</p>	<b>Sospensione</b> dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi
Art. 59, comma 9 Sub 1, CCNL 21/05/2018	<p><b>a)</b> 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 di seguito riportate:</p> <p><i>"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;</i></p> <p><i>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</i></p> <p><i>f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; <sup>(313)</sup></i></p> <p><i>f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; <sup>(313)</sup></i></p> <p><i>f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia</i></p>	<b>Licenziamento</b> con preavviso



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

*determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;* <sup>(313)</sup>

*f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009*

*3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, 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."*

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



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

	<p>rapporto di lavoro;</p> <p><b>h)</b> mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.</p>	
<p>Art. 59, comma 9 Sub 2, CCNL 21/05/2018</p>	<p><b>a)</b> le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001; di seguito riportate:</p> <p>a) 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> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) 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>f) 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><b>b)</b> commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;</p> <p><b>c)</b> condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p><b>d)</b> commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;</p> <p><b>e)</b> condanna, anche non passata in giudicato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs.n.235/2012;</li><li>- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</li></ul>	<p><b>Licenziamento</b> senza preavviso</p>



# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

	<p>- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n.97;</p> <p>- per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p><b>f)</b> violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.</p>	
Art. 59, comma 10, CCNL 21/05/2018	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.	
Art. 55 sexies, comma 2 D.Lgs. 165/2001	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' <i>articolo 33</i> , comma 8, e all' <i>articolo 34</i> , commi 1, 2, 3 e 4. 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.	<b>Collocamento in disponibilità e rideterminazione delle mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore</b>