



## COMUNE DI TOANO

Provincia di Reggio Emilia

DELIBERAZIONE N° 88

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ISTITUZIONE UFFICIO COMPETENTE PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E CONTENZIOSO DEL LAVORO.

L'anno **duemilatredici** il giorno **treddici** del mese di **novembre**, alle ore 11,00 nella casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte delle vigenti disposizioni di legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

	Cognome e Nome.		Presenti	Assenti
1	Lombardi Michele	Sindaco Presidente	x	
2	Giannini Gabriella	Assessore		x
3	Benassi Carlo	Assessore	x	
4	Martelli Silvia	Assessore		x
5	Caselli Gabriele	Assessore	x	
6	Bianchi Tiziana	Assessore		x
7	Costi Giuseppe	Assessore	x	
<b>Totale</b>			<b>4</b>	<b>3</b>

Partecipa il Segretario Comunale Schiano Dott. Pasquale il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Lombardi Michele – Sindaco assume la presidenza dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto indicato.

**OGGETTO: ISTITUZIONE UFFICIO COMPETENTE PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E CONTENZIOSO DEL LAVORO.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

PREMESSO che:

- l'articolo 55 bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nel testo attualmente vigente, sotto la rubrica *“forme e termini del procedimento disciplinare”*, dispone, per quanto qui di interesse: *“1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizione del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4 ... 4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55 – ter ...”*;
- lo stesso articolo 55 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nel testo attualmente vigente, sotto la rubrica *“Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative”*, dispone: *“1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”*;

RILEVATO pertanto che:

- ai sensi del citato art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 69 del D.LGS. 150/2009, sono individuate nuove forme e termini del procedimento disciplinare;
- le infrazioni e le sanzioni superiori al rimprovero verbale sono state modificate dal D.Lgs. n.150/2009 rispetto a quanto previsto nei contratti collettivi vigenti;
- il procedimento disciplinare risulta diversificato in relazione a due fattori : la gravità dell'infrazione e la presenza o meno del responsabile dell'area con qualifica dirigenziale;
- le sanzioni si distinguono in tre categorie di gravità: rimprovero verbale, sanzioni di minore gravità (superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione del servizio con la privazione della retribuzione per non più di 10 giorni) e sanzioni di maggiore

gravità (quando la sanzione è superiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni);

- le nuove disposizioni risultanti dalla modifica dell'art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001 attribuiscono la competenza per i procedimenti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di minore gravità ai responsabili di Area, purché aventi qualifica dirigenziale;
- in particolare, laddove non sia presente nella dotazione organica dell'Ente un responsabile o comunque un dipendente con qualifica dirigenziale, ogni procedimento disciplinare per il quale sia prevista una sanzione di maggiore gravità rispetto al rimprovero verbale deve svolgersi secondo le disposizioni del comma 4 dell'articolo 55 bis del d.lgs. 30 marzo 2011 n. 165, ovvero deve essere condotto da un ufficio competente per i procedimenti disciplinari individuato dall'Ente secondo il proprio ordinamento;
- in questo Ente non sono presenti responsabili con qualifica dirigenziale e pertanto occorre procedere ad individuare il predetto Ufficio competente per i procedimenti disciplinari;

CONSIDERATO che l'art. 55, comma 4, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art.69 del D.Lgs.150/2009, stabilisce che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) con la funzione di contestare l'addebito al dipendente, istruire il procedimento disciplinare ed adottare l'atto conclusivo del procedimento (la sanzione);

RILEVATA pertanto la obbligatorietà di individuare, come prescritto dal succitato art. 55 bis comma 4, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari al fine di garantire il corretto svolgimento del rapporto di lavoro con la prevista ed obbligatoria, ove previsto, azione disciplinare;

RITENUTO che sia opportuno dettare, ad integrazione delle previsioni del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, disposizioni che regolino il funzionamento dell'Ufficio Competente per i procedimenti disciplinari;

VISTI i vigenti C.C.N.L. comparto Regioni ed Autonomie Locali ;

Visto il decreto legislativo 18.8.2000, n. 267 (TUEL);

DATO ATTO che sulla presente proposta di deliberazione hanno espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, il Responsabile del servizio personale e il Responsabile dell'U.O. Amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

CON votazione favorevole unanime, legalmente espressa;

**DELIBERA**

1. DI ISTITUIRE l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), ai sensi del 4 comma dell'art. 55 bis, del D.Lgs. n° 165/2001;
2. DI PREVEDERE che il predetto ufficio competente per i procedimenti disciplinari debba essere costituito da:
  - Segretario dell'Ente con funzioni di Presidente;
  - Responsabile del U.O. Contabile, con funzioni di Componente;
  - Responsabile dell'U.O. Tecnico progettuale Lavori Pubblici, con funzioni di Componente;
  - Responsabile dell'U.O. Assetto Edilizio del Territorio – Edilizia Privata con funzioni di Componente
  - Responsabile dell'U.O. Socio Assistenziale con funzioni di Componente
  - Responsabile dell'U.O. Servizio di Polizia Municipale con funzioni di Componente

Istruttore amministrativo Contabile dell'Ufficio Personale con funzioni di Segretario verbalizzante dell'Ufficio;
3. DI STABILIRE che, laddove sia interessato dal procedimento disciplinare un Responsabile di Unità Organizzativa appartenente al predetto ufficio, lo stesso verrà esonerato dalla partecipazione alle sedute dell'ufficio per quello specifico procedimento. In tal caso l'Ufficio opererà validamente con gli altri componenti individuati, al fine di assicurare in ogni caso l'azione e la collegialità dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
4. DI STABILIRE altresì che, salvo quanto sopra detto, per la validità delle sedute dell'UPD è necessaria la presenza di tutti i membri e le decisioni sono prese a maggioranza di voti;
5. DI PRECISARE che all'ufficio procedimenti disciplinari sono attribuite le competenze previste dalla vigente normativa in materia di sanzioni disciplinari e, segnatamente, dal CCNL 6 Luglio 1995, come modificato dal CCNL 22 Gennaio 2004 e dal CCNL 11 Aprile 2008, nonché dal D.Lgs. 150/2009;
6. DI STABILIRE che il costituito ufficio opererà secondo le procedure di cui all'Allegato A) al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale;
7. DI DARE ATTO del Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62 del 16.04.2013, che risulta debitamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, dando atto altresì che sarà appositamente predisposto, ai sensi dell'art. 54 c. 5 del D. Lgs. 165/2001, il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Toano;

8. DI DARE altresì atto del Codice Disciplinare così come previsto dall'art. 3 del CCNL 11 Aprile 2008, sul quale sono innestate le modifiche apportate dal D.Lgs 150/2009 che a sua volta modifica il D.Lgs 165/2001, quale Allegato B) al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;
9. DI TRASMETTERE il presente atto a tutti i Responsabili di servizio per opportuna conoscenza;
10. DI RENDERE nota ai dipendenti l'adozione del presente atto con la pubblicazione sul sito web dell'Ente;
11. DI COMUNICARE il presente atto ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;
12. DI TRASMETTERE la presente deliberazione all'ufficio personale, alle OO.SS di categoria e R.S.U. interne.
13. DI DICHIARARE, con separata unanime votazione favorevole legalmente espressa, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;

---

Sul presente atto hanno espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, il Responsabile del servizio personale e il Responsabile dell'U.O. Amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
PERSONALE  
F.to (Spadazzi Dr. Luciano)

IL RESPONSABILE DELL'U.O.  
AMMINISTRATIVA  
F.to (Schiano Dr. Pasquale)



Allegato A)

## SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE Ufficio dei Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

1. E' individuato ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs 30.03.2001, n. 165, modificato dal D.Lgs 27/10/2009, n. 150, l'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari. La funzione di questo ufficio è quella di contestare l'addebito al dipendente, istruire il procedimento disciplinare ed adottare l'atto conclusivo del procedimento (la sanzione).
2. Il procedimento disciplinare risulta diversificato in relazione a due fattori: la gravità dell'infrazione e la presenza o meno del Responsabile di Settore con qualifica dirigenziale; le sanzioni, invece, si distinguono in tre categorie di gravità: rimprovero verbale, sanzioni di minore gravità (superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione dal servizio con la privazione della retribuzione per non più di 10 giorni) e sanzioni di maggiore gravità, (quando la sanzione è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni).
3. L'art. 55 bis del D.Lgs 165/2001, attribuisce la competenza per i procedimenti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di minore gravità ai Responsabili di Settore, purché aventi qualifica dirigenziale; l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per le altre di maggiore gravità, inoltre, l'art. 55, comma 3 del D.Lgs 165/2001 pone il divieto per la contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni disciplinari.
4. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è composto dal Segretario dell'Ente con funzioni di Presidente, integrato dal Responsabile del U.O. Contabile, dal Responsabile dell'U.O. Tecnico progettuale Lavori Pubblici, dal Responsabile dell'U.O. Assetto Edilizio del Territorio – Edilizia Privata, dal Responsabile dell'U.O. Socio Assistenziale, dal Responsabile dell'U.O. Servizio di Polizia Municipale con funzioni di Componenti e dall'Istruttore Contabile dell'Ufficio Personale con funzioni di Segretario verbalizzante dell'Ufficio;
5. Per la validità delle sedute dell'UPD è necessaria la presenza di tutti i membri, salvo il caso in cui un componente dell'ufficio stesso sia interessato dal procedimento disciplinare, e pertanto lo stesso verrà esonerato dalla partecipazione alle sedute dell'ufficio per quello specifico procedimento. In tal caso l'Ufficio opererà validamente con gli altri componenti individuati, al fine di assicurare in ogni caso l'azione e la collegialità dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
6. Le decisioni sono prese a maggioranza di voti;

## Svolgimento del procedimento disciplinare

### SANZIONI DISCIPLINARI

I dipendenti dell'Ente devono rispettare le norme comportamentali indicate nei CCNL dei dipendenti degli Enti Locali vigenti, nelle norme di comportamento contenute nel Regolamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e nel codice di comportamento di Ente in corso di approvazione. Qualora contravvengano alle norme di cui sopra, i dipendenti saranno sottoposti a procedimento disciplinare secondo le seguenti modalità.

#### Contestazione scritta:

Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente. Il Responsabile dell' Unità Organizzativa in cui si è verificato un evento suscettibile di contestazione disciplinare, se non può procedere direttamente, segnalerà tempestivamente il fatto all'ufficio competente.

L'U.P.D. contesterà l'addebito al dipendente, instruirà il procedimento ed applicherà la sanzione.

#### Riservatezza e garanzie formali:

Per tutti gli atti formali, in partenza ed in arrivo, inerenti i procedimenti disciplinari, si utilizza un protocollo riservato a cura dell'U.P.D. , escludendo la protocollazione generale.

#### Procedimento disciplinare:

L'U.P.D., avuto notizia di un fatto suscettibile di azione disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente, e comunque non oltre 20 giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto. La contestazione deve contenere:

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

L'audizione per la difesa deve assicurare al dipendente un preavviso di dieci giorni rispetto alla data di convocazione. La convocazione per l'audizione del dipendente che dovrà essere inviata nelle forme previste dall'art. 55 bis del D.Lgs 165/2001, dovrà contenere l'avvertenza che il dipendente può farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante di un'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il dipendente può chiedere il rinvio, per gravi motivi, della convocazione a propria difesa, non oltre dieci giorni naturali consecutivi dal ricevimento della contestazione dell'addebito. All'incontro fissato per la difesa, che si svolge in forma non pubblica, il Presidente dell'U.P.D. riferisce, in presenza del dipendente, i fatti oggetto della contestazione. Il dipendente svolge oralmente la propria difesa, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste. Possono essere rivolte al dipendente domande in merito ai fatti ed alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi. Della trattazione orale viene redatto un verbale, che viene sottoscritto dal dipendente, dal difensore che lo assiste e dai componenti dell'U.P.D. Il dipendente che ha ricevuto la contestazione dell'addebito può formulare per iscritto le proprie controdeduzioni, quale memoria difensiva, che potrà essere consegnata prima dell'audizione o nel corso della stessa. Gli atti istruttori compiuti formano un fascicolo disciplinare specifico, in cui confluiscono tutti gli ulteriori adempimenti. Il fascicolo è tenuto dal Segretario dell'U.P.D. fino alla conclusione del procedimento, con l'osservanza delle disposizioni previste dalla legge sulla privacy. Concluso il procedimento, l'intero fascicolo sarà inserito in quello personale del dipendente, sempre a cura del Segretario dell'U.P.D.

L'U.P.D., sentito l'interessato e/o suo procuratore a difesa, nonché avuta cognizione delle controdeduzioni scritte, previ eventuali ulteriori accertamenti istruttori di completamento, decide in merito, proponendo o adottando la sanzione disciplinare da comminare, ovvero chiudendo il procedimento, qualora ritenga insussistenti gli elementi di contestazione. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione sarà applicata nei successivi 15 giorni. L'esito del procedimento è notificato per iscritto al dipendente nei termini previsti dall'art. 55 bis (60 giorni) ( a mezzo PEC, consegna a mano, fax o raccomandata a.r.) Per i procedimenti disciplinari che comportano sanzioni superiori alla sospensione dal servizio e della retribuzione superiore a dieci giorni e di quelli ancora più gravi, incluso il licenziamento, fermo restando il procedimento di cui sopra, i termini si duplicano e vanno conclusi entro 120 giorni.

#### Criteri di irrogazione delle sanzioni:

L'U.P.D., sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni adottate dal dipendente, irroga la sanzione ritenuta applicabile in osservanza dei principi e dei criteri generali di proporzionalità, quali:

- a) intenzionalità del comportamento;
- b) grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità del rischio di danno all'amministrazione ed ai cittadini;
- c) rilevanza degli obblighi violati;
- d) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- e) grado di danno o pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero rilevanza del disservizio creato;

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

g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica solo la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave.

#### Impugnazione delle sanzioni:

Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate davanti al Giudice del Lavoro competente per territorio. Il lavoratore deve inoltrare l'istanza di impugnazione nei termini di legge a decorrere dal ricevimento della nota di sanzione, ovvero dalla comunicazione del rigetto della richiesta di riduzione. Decorso inutilmente il termine di legge, la sanzione diviene definitiva.

#### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale:

Ai fini della disciplina del rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, trovano applicazione le norme contenute nella legge 27/03/2001, n. 97, l'art. 55 ter del D.Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs 150/2009, e , per quanto con esse compatibili, l'art. 4 del CCNL sottoscritto in data 11/04/2008.

#### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale:

Ai fini della disciplina dell'istituto della sospensione cautelare in caso di procedimento penale, trovano applicazione le norme contenute nella legge 27/03/2001, n. 97, l'art. 94 del D:lgs 18/08/2000, n. 267 e l'art. 5 del CCNL sottoscritto in data 11/04/2008.

La sospensione cautelare è disposta con atto dell'U.P.D., con il parere obbligatorio della Giunta del Comune



COMUNE DI TOANO  
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

**CODICE DISCIPLINARE PERSONALE NON DIRIGENTE (art. 3 CCNL 11.04.2008 integrato con le disposizioni di cui al D.Lgs.27 ottobre 2009, n.150)**

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.

**RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO E MULTA**

4. 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.

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

## **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**

5. 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; (da applicarsi compatibilmente con l'art. 55-quater lettera b) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 – licenziamento con preavviso)
- 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]; (disapplicata e sostituito dall'art.55-bis comma 7 D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 - sospensione dal servizio fino a 15 giorni);

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]. (disapplicata e sostituito dall'art.55-quater lettera e) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 -

licenziamento senza preavviso)

6. 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;

b) [assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15]; (disapplicato dall'art.55 - quater lettera b) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 - licenziamento con preavviso)

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) [persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio]; (disapplicata e sostituito dall'art.55-quater comma 2 D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 - licenziamento con preavviso)

e) [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]; (disapplicata e sostituito dall'art.55-quater lettera e) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009:licenziamento senza preavviso)

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.

(disapplicata e sostituito dall'art.55 - quater comma 1 lett.a) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs 150/2009 per il dipendente che commette tale illecito: licenziamento senza preavviso)

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.

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.

D.Lgs 165/2001 - Art.55-bis comma 7 (Ipotesi riscritta da D.Lgs.150/09)

*Il lavoratore dipendente, 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 procedente 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.***

D.Lgs 165/2001 - Art.55-sexies commi 1 -2- 3 (Ipotesi introdotta dal D.Lgs 150/2009)

*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 di cui all'art.54, 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 precedente, 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'art.33, co.8, e all'art.34, co.1,2,3 e 4 D.Lgs.2001/165. Il procedimento 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.

3. 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.

## **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

7. 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 *ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio* (testo come sostituito da art.55quater-lett.c D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs.150/09);

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] *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* (testo come sostituito da art.55- quater-lett.b D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs.150/09);

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 (testo parzialmente sostituito da art.55-quater comma 2 D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 "*il licenziamento in sede disciplinare è disposto, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art.54 del D.lgs 165/2001*").

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 (testo parzialmente sostituito da art.55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 che prevede il licenziamento senza preavviso);

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona (testo parzialmente sostituito da art.55 quater lett. e) D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 che prevede il licenziamento senza preavviso);

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 (testo parzialmente sostituito da art.55- quater lett. f) D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009 che prevede il licenziamento senza preavviso);

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.

## LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

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 - ) - *falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera* (testo parzialmente sostituito da applicarsi compatibilmente con l'art.55-quater-lett.d D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs.150/2009);

c) 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 del 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;

d)[condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici]

*condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro* (testo come sostituito dall'art.55-quater-lett.f D.Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs.150/09);

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, 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

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 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. 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.

**Nuove ipotesi introdotte da art.69 D.Lgs.150/09 per licenziamento senza preavviso D.Lgs 165/2001 - Art.55-quater**

*Letta) 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;*

*Lettae) 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.*

**Reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600 D.Lgs 165/2001 - Art. 55-quinquies - Nuove ipotesi introdotte da art. 69 D.Lgs.150/09:**

*(False attestazioni o certificazioni).*

*1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con **la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600**. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.*

*2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.*

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
F.to (Lombardi Michele)

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Schiano Dott. Pasquale)

---

La presente deliberazione viene pubblicata il 12 dicembre 2013 e vi rimarrà per 15 giorni fino al 27 dicembre 2013 nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico, come prescritto dall'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Reg. Pubbl. n° 745

F.to IL SEGRETARIO  
(Schiano Dott. Pasquale)

---

Per copia conforme.....

Lì 12.12.2013

IL SEGRETARIO  
(Schiano Dott. Pasquale)

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

### ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- E' STATA TRASMESSA IN ELENCO con lettera n. 5964 in data 12.12.2013 ai Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art 125 del D.Lgs n. 267/2000.
- E' STATA TRASMESSA con lettera n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ al Prefetto (art.135 – del D.Lgs 267/2000)

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c.3, del D. Lgs n. 267/2000)

Lì, \_\_\_\_\_

Visto: IL SINDACO  
F.to (Lombardi Michele)

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Schiano Dott. Pasquale)

---

Per copia conforme

IL SEGRETARIO COMUNALE

Lì, \_\_\_\_\_

(Schiano Dott. Pasquale)