



COMUNE DI CAPUA
PROVINCIA DI CASERTA

REGOLAMENTO
SULLA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 04/07/2011

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento dispone sulla responsabilità disciplinare dei dipendenti del Comune di Capua, sulle sanzioni disciplinari e sul relativo procedimento di applicazione. Esso si applica al personale appartenente alle categorie A, B, C, D.
2. La pubblicazione del Regolamento, riportante le infrazioni disciplinari e relative sanzioni, sul sito istituzionale dell'Ente equivale a tutti gli effetti, a norma dell'art. 55, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La Tabella di cui all'allegato 1 riporta sia le ipotesi disciplinari contrattuali tuttora vigenti in quanto non in contrasto con il D.Lgs. 165/2001 vigente, sia le ipotesi contrattuali modificate da tale normativa, sia le ipotesi introdotte dalla stessa.
4. È fatta salva la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile prevista dall'attuale normativa.

Articolo 2 - Fonti normative

1. Le sanzioni disciplinari ed il procedimento, nella sua forma e termini, per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale sono stabiliti: dagli artt. 55 e segg. del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009, dai vigenti CCNL Comparto Regioni ed Enti Locali e dalle norme del presente Regolamento.
2. Le disposizioni di cui agli artt. 55 e segg., fino all'art. 55-octies, del D.Lgs. 165/2001 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

CAPO II SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 3 - Obblighi dei dipendenti e sanzioni disciplinari.

1. I dipendenti del Comune di Capua devono rispettare il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto del 28/11/2000 della Presidenza del Consiglio nonché gli obblighi di cui all'art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti degli Enti locali del 06/07/1995 così come modificato dal CCNL del 22/01/2004 e dal CCNL del 11/04/2008, che in questa sede si intendono integralmente richiamati.
2. La tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni sono stabilite dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e da quanto introdotto dal Capo V del D.Lgs. 150/2009.
3. Le violazioni dei propri obblighi da parte dei dipendenti danno luogo, in base alla gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto (censura);
 - c. multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;

- d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni;
 - e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni;
 - f. licenziamento con preavviso;
 - g. licenziamento senza preavviso.
4. Per l'applicazione delle suddette sanzioni si rinvia al successivo Capo III.

Articolo 4 - Codice disciplinare e criteri di determinazione delle sanzioni disciplinari.

1. I soggetti competenti all'esito del procedimento di cui ai successivi articoli 6 e 7 irrogano la sanzione ritenuta applicabile in osservanza dell'allegato "Codice disciplinare" redatto ex art. 3 CCNL del 11/04/2008 ed ex Capo V D.Lgs. 150/2009 (allegato 1).
2. Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno determinati nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e 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. danno o grado di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;
 - e. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio, al comportamento riscontrato in precedenza verso gli utenti;
 - f. eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori nel determinare la mancanza.
3. In caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, si applica la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
5. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della fascia prevista.

CAPO III

COMPETENZE E PROCEDIMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 5 - Procedura infrazioni meno gravi

1. Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa e tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa. Tale contestazione scritta ha altresì valore di comunicazione di avvio del procedimento.
2. Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, questa può essere irrogata, dal Responsabile della struttura cui appartiene il dipendente, senza la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali. La sanzione deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto

dal dipendente, da trasmettersi all'Ufficio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

Articolo 6 - Procedura infrazioni più gravi

1. Il Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti che costituiscono infrazioni punibili con una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmette gli atti, entro 5 (cinque) giorni dalla notizia del fatto all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari contesta l'addebito al dipendente entro e non oltre 20 (venti) giorni dalla data di acquisizione degli atti trasmessi dal Responsabile della struttura 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 (dieci) giorni.
3. Entro il termine fissato, 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 del termine per l'esercizio della sua difesa.
4. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro 60 (sessanta) giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Tale differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
5. Nel caso in cui la sanzione da applicare sia superiore alla sospensione dal servizio per un massimo di 10 giorni, il predetto Ufficio Procedimenti Disciplinari istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto al precedente comma 4, con applicazione di termini pari al doppio di quelli stabiliti dal predetto comma, e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55-ter, come sostituito dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, avvenuta da parte del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente e ai precedenti comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Articolo 7 - Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è composto da:
 - Segretario Generale, che ne assume la Direzione
 - Responsabile Settore AA.GG. - Personale
 - Responsabile Settore cui appartiene il dipendente interessato dal procedimento disciplinare
 - Un componente dell'Ufficio Personale, individuato dal Segretario Generale, con compiti di segretario verbalizzante
2. All'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono attribuite le competenze previste, nella materia specifica, dall'art. 55-bis comma 1 secondo periodo del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 69 comma 1 del D.Lgs. 150/2009.

Articolo 8 - Effetti delle sanzioni disciplinari

1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale e di carriera, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.
2. L'applicazione di sanzioni disciplinari per un'infrazione che implichi anche responsabilità civile, amministrativo-contabile, penale, non solleva il lavoratore dalle altre responsabilità.

Articolo 9 - Norme comuni

1. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
2. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente Regolamento.
3. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile della struttura o l'Ufficio competente possono 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.
4. Il lavoratore dipendente 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 15 giorni.
5. La sanzione di cui al precedente comma si applica anche nell'ipotesi di un dipendente appartenente ad altra Amministrazione pubblica.
6. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi 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.
7. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 10 - Comunicazioni e riservatezza degli atti

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta o 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. In alternativa alle suddette modalità le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
2. Gli atti formali, in partenza ed in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari sono riservati ed i soggetti competenti, ai sensi del presente Regolamento, curano le garanzie necessarie

per la tutela dei dati; in particolare, nella protocollazione degli stessi si eviterà di indicare il relativo contenuto, sostituendolo con un *omissis*.

Articolo 11 - Giurisdizione ed impugnazione delle sanzioni

1. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro così come previsto dall'art. 63 del D.lgs. 165/2001.
2. Ai sensi dell'art. 55, comma 3 del D.lgs. 165/2001, ferma restando l'impossibilità per i contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni, sono fatte salve le procedure di conciliazione non obbligatoria, ove disciplinate dai contratti collettivi stessi.

Articolo 12 - Sospensione cautelare

1. La sospensione cautelare dall'impiego in corso di procedimento disciplinare e in caso di pendenza di un procedimento penale è disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto Regioni - Enti Locali vigenti nel tempo.
2. La sospensione è disposta dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Articolo 13 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente per il tramite dei soggetti competenti inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale.
2. Per i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale trova applicazione la disciplina di cui all'art. 55-ter del D.lgs. 165/2001.

Articolo 14 - False attestazioni e 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 1 a 5 anni e con la multa da € 400 ad € 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 dipendente, 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.

Articolo 15 - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

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'articolo 54 del D.lgs 165/2001, 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'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs 165/2001. 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.
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 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, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.
4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Articolo 16 - Norma finale

1. Il presente regolamento entra in vigore con la sua pubblicazione all'Albo Pretorio informatico per 60 (sessanta) giorni consecutivi.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento si intendono abrogate e/o disapplicate tutte le norme statutarie o regolamentari in materia non compatibili con l'art. 69 del D.Lgs. 150/2009.

**CODICE DISCIPLINARE**

Il presente documento è riferito all'insieme delle disposizioni Contratto Collettivo del comparto Enti locali 11.4.2008, per le ipotesi che continuano ad applicarsi, unitamente alle nuove disposizioni introdotte nel D. Lgs. n.165/2001 come modificato dal D. Lgs. n.150/2009 (Decreto Brunetta). La tabella che segue riporta le fattispecie disciplinari previste dall'ultimo CCNL 1.4.2008 e le modifiche del Decreto, che integrano o modificano gli elementi essenziali dei comportamenti rilevanti disciplinarmente, attribuiscono nuove sanzioni o ne modificano l'entità.

Le diverse disposizioni sono accorpate per sanzione di riferimento.

SANZIONE	FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI
RIMPROVERO VERBALE	ART.3 COMMA 4 CCNL 11.4.2008	INOSSERVANZA DISPOSIZIONI DI SERVIZIO, ANCHE IN TEMA DI ASSENZE PER MALATTIA, NONCHE' DELL'ORARIO DI LAVORO
RIMPROVERO SCRITTO	“	CONDOTTA NON CONFORME A PRINCIPI DI CORRETTEZZA VERSO SUPERIORI O ALTRI DIPENDENTI O NEI CONFRONTI DEL PUBBLICO
MULTA DI IMPORTO PARI A QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE	“	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 RESPONSABILITA', DEBBA ESPLETARE ATTIVITA' DI CUSTODIA O VIGILANZA
	“	INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DI SICUREZZA SUL LAVORO OVE NON SIA DERIVATO DANNO O DISSERVIZIO
	“	RIFIUTO AD 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
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI 10 GIORNI	ART.3 COMMA 5 CCNL 11.4.2008	RECIDIVA NELLE MANCANZE PREVISTE DAL COMMA 4, CHE ABBIANO COMPORTATO L'APPLICAZIONE DEL MASSIMO DELLA MULTA
	“	PARTICOLARE GRAVITA' DELLE MANCANZE PREVISTE AL COMMA 4
	“	ARBITRARIO ABBANDONO DEL SERVIZIO
	“	INGIUSTIFICATO RITARDO, NON SUPERIORE A 10 GIORNI, A TRASFERIRSI NELLA SEDE ASSEGNATA DAI SUPERIORI
	“	SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' CHE RITARDINO IL RECUPERO PSICO-FISICO DURANTE LO STATO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO
	“	COMPORTEMENTI NON REITERATI MINACCIOSI, GRAVEMENTE INGIURIOSI, CALUNNIOSI O DIFFAMATORI NEI CONFRONTI DI ALTRI DIPENDENTI O DEGLI UTENTI O DI TERZI
	“	ALTERCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO, ANCHE CON UTENTI O TERZI
	“	MANIFESTAZIONI INGIURIOSE NEI CONFRONTI DELL'ENTE, SALVO CHE SIANO ESPRESSIONE DELLA LIBERTA' DI PENSIERO, AI SENSI DELL'ART.1 DELLA LEGGE 300 DEL 1970
	“	ATTI, COMPORTEMENTI O MOLESTIE, ANCHE DI CARATTERE SESSUALE, DI PARTICOLARE GRAVITA' CHE SIANO LESIVI DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA PURCHE' NON REITERATI
	“	VIOLAZIONE DI OBBLIGHI DI COMPORTEMENTO NON RICOMPRESI SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE PRECEDENTI, DA CUI SIA DERIVATO DISSERVIZIO OVVERO DANNO O PERICOLO ALL'ENTE AGLI UTENTI O AI TERZI IN ASSENZA DI CONDANNA DELLA P.A. AL RISARCIMENTO DEL DANNO

SANZIONE	FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI AD UN MASSIMO DI 6 MESI	ART.3 COMMA 6 CCNL 11.4.2008	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 GRAVITA'
	“	OCCULTAMENTO, DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA CUSTODIA, DEL CONTROLLO O DELLA VIGILANZA, DI FATTI E CIRCOSTANZE RELATIVI AD ILLECITO USO, MANOMISSIONE, DISTRAZIONE O SOTTOSCRIZIONE DI SOMME O BENI DI PERTINENZA DELL'ENTE O AD ESSO AFFIDATI
	“	ATTI, COMPORTAMENTI O MOLESTIE, ANCHE DI CARATTERE SESSUALE, LESIVI DELLADIGNITA' DELLA PERSONA PURCHE' NON REITERATI
	“	CHI AVALLI O 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
	“	ALTERCHI DI PARTICOLARE GRAVITA' CON VIE DI FATTO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO, ANCHE CON UTENTI
	“	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.
LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	ART.3 COMMA 7 CCNL 11.4.2008	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 ABBA 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)
	“	RECIDIVA NELL'INFRAZIONE DI CUI AL COMMA 6, LETTERA C)
	ART.55quater D.LGS.N.165/01	INGIUSTIFICATO RIFIUTO DI TRASFERIMENTO DISPOSTO DALL'AMMINISTRAZIONE PER MOTIVATE ESIGENZE DI SERVIZIO
	“	ASSENZA PRIVA DI VALIDA GIUSTIFICAZIONE PER UN NUMERO DI GIORNI, ANCHE NON CONTINUATIVI, SUPERIORE A TRE NELL'ARCO DI UN BIENNO O COMUNQUE PER PIU' DI SETTE GIORNI NEL CORSO DEGLI ULTIMI DIECI ANNI OVVERO MANCATA RIPRESA DAL SERVIZIO, IN CASO DI ASSENZA INGIUSTIFICATA, ENTRO IL TERMINE FISSATO DALL'AMMINISTRAZIONE
	“	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 GRAVITA'
	“	VIOLAZIONE DEI DOVERI DI COMPORTAMENTO NON RICOMPRESI SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE PRECEDENTI DI GRAVITA' TALE SECONDO I CRITERI DI CUI AL COMMA 1, DA NON CONSENTIRE LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
	“	REITERATI COMPORTAMENTI OSTATIVI ALL'ATTIVITA' ORDINARIA DELL'ENTE DI APPARTENENZA E COMUNQUE TALI DA COMPORTARE GRAVI RITARDI E INADEMPIENZE NELLA EROGAZIONE DEI SERVIZI AGLI UTENTI
	“	PRESTAZIONE LAVORATIVA RIFERIBILE AD UN ARCO TEMPORALE NON INFERIORE AL BIENNIO, PER LA QUALE LA P.A. FORMULA UNA VALUTAZIONE DI INSUFFICIENTE RENDIMENTO DOVUTA A REITERATA VIOLAZIONE DI OBBLIGHI DELLA PRESTAZIONE IN BASE A LEGGI, REGOLAMENTI CONTRATTI O CODICI DI COMPORTAMENTO

SANZIONE	FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI
LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	ART.55quater D.LGS.N.165/01	REITERAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO DI GRAVI CONDOTTE AGGRESSIVE O MOLESTE O MINACCIOSE O INGIURIOSE O CUMUNQUE LESIVE DELL'ONORE E DELLA DIGNITA' PERSONALE ALTRUI
	“	FALSITA' DOCUMENTALI O DICHIARATIVE COMMESSE AI FINI O IN OCCASIONE DELL'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO OVVERO DI PROGRESSIONI DI CARRIERA
	ART.3 COMMA 8 CCNL 11.4.2008	CONDANNA PASSATA IN GIUDICATO: 1. PER I DELITTI GIA' 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 E' 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 GIA' INDICATI NELL'ART.58, COMMA 1, LETT. A) E ALL'ART.316 DEL CODICE PENALE, LETT. B) E C) DEL D.L.GS.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;
	ART.55quater D.LGS.N.165/01	CONDANNA PENALE DEFINITIVA IN RELAZIONE ALLA QUALE E' PREVISTA L'INTERDIZIONE PERPETUA DAI PUBBLICI UFFICI, OVVERO L'ESTINZIONE, COMUNQUE DENOMINATA DEL RAPPORTO DI LAVORO
	ART.3 COMMA 8 CCNL 11.4.2008	CONDANNA PASSATA IN GIUDICATO PER UN DELITTO COMMESSO IN SERVIZIO O FUORI SERVIZIO CHE, PUR NON ATTENDENDO IN VIA DIRETTA AL RAPPORTO DI LAVORO, NON NE CONSENTA NEANCHE PROVVISORIAMENTE LA PROSECUZIONE PER LA SUA GRAVITA'
		“ VIOLAZIONI INTENZIONALI DEGLI OBBLIGHI NON RICOMPRESI SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE PRECEDENTI, ANCHE NEI CONFRONTI DI TERZI, DI GRAVITA' TALE, IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, DA NON CONSENTIRE LA PROSECUZIONE NEPPURE PROVVISORIA DEL RAPPORTO DI LAVORO
		“ L'IPOTESI IN CUI IL DIPENDENTE VENGA ARRESTATO PERCHE' COLTO, IN FLAGRANZA, A COMMITTERE REATI DI PECULATO O CONCUSSIONE O CORRUZIONE E L'ARRESTO SIA CONVALIDATO DAL GIUDICE PER LE INDAGINI PRELIMINARI
ART.55quater D.LGS.N.165/01	FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO, MEDIANTE L'ALTERAZIONE DEI SISTEMI DI RILEVAMENTO DELLA PRESENZA O CON ALTRE MODALITA' FRAUDOLENTE, OVVERO GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA DAL SERVIZIO MEDIANTE CERTIFICAZIONE MEDICA FALSA O CHE ATTESTA FALSAMENTE UNO STATO DI MALATTIA	
ALTRE SANZIONI		
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, FINO A 15 GIORNI, COMMISURATA ALL'ILLECITO CONTESTATO NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONNESSO	ART.55bis D.LGS.N.165/01	LAVORATORE O 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'AUTORITA' DISCIPLINARE OVVERO RENDE DICHIARAZIONI FALSE O RETICENTI
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 3 MESI IN PROPORZIONE ALLA GRAVITA' DELLA SANZIONE DISCIPLINARE OMESSA E, PER I SOLI DIRIGENTI, DECURTAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER IL DOPPIO	ART.55sexies D.LGS.N.165/01	MANCATO ESERCIZIO O DECADENZA DELL'AZIONE DISCIPLINARE PER OMISSIONE O RITARDO INGIUSTIFICATI DEGLI ATTI DEL PROCEDIMENTO O VALUTAZIONI MANIFESTAMENTE INFONDATE DI INSUSSISTENZA DI CONDOTTE PALESEMENTE RILEVANTI DISCIPLINARMENTE

DELLA DURATA DELLA SOSPENSIONE		
	ART.55septies D.LGS.N.165/01	MANCATA OSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI SUI CONTROLLI SULLE ASSENZE
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI IN PROPORZIONE ALL'ENTITA' DEL RISARCIMENTO	ART.55sexies D.LGS.N.165/01	FATTA SALVA ALTRA SANZIONE DISCIPLINARE, LA VIOLAZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE, DEGLI OBBLIGHI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, CHE ABBIA COMPORTATO CONDANNA PER LA P.A. AL RISARCIMENTO DEL DANNO
COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA' E RIDETERMINAZIONE MANSIONI E QUALIFICA AI FINI DELL'EVENTUALE RICOLLOCAMENTO DEL LAVORATORE	ART.55sexies D.LGS.N.165/01	CHIUNQUE CAGIONI GRAVE DANNO AL FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO DI APPARTENENZA PER INEFFICIENZA ED INCOMPETENZA PROFESSIONALE ACCERTATE TRAMITE SISTEMA DI VALUTAZIONE