

# **CODICE DISCIPLINARE**

**(aggiornato alla delibera n. 330 (2014) del CdA APT del 16/12/2014)**

**A norma dell'art. 7 della Legge n° 300 del 20/05/1970**

Il presente codice disciplinare viene affisso ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 legge 20.05.70 n. 300

## PREMESSA

L'Azienda di Promozione Turistica della Provincia di Venezia di seguito denominata Azienda, garantirà a tutto il personale, nell'espletamento della propria attività lavorativa, il diritto al rispetto ed alla tutela della Sua dignità.

L'Azienda pone il personale in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dalla stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare.

### Art. 1. PRINCIPI DI APPLICAZIONE

Il presente codice disciplinare relativo alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinanti in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento e grado della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) entità del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda, agli utenti o a terzi;
- e) proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- f) reiterazione della mancanza.

I provvedimenti disciplinari saranno sempre adottati nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20/05/70 n. 300 e del CCNL\*.

Si applicano altresì, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli artt.3-4-5 del CCNL personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali del 11.04.2008, integrativo del CCNL 22.01.2004.\*\*

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità, alla recidività della mancanza o al grado della colpa.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

L'Azienda garantisce l'esercizio del diritto di sciopero. Il personale che si astiene dal lavoro in relazione ad uno sciopero proclamato in violazione delle norme di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, è soggetto a sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione, ai sensi delle norme di legge e contrattuali (ivi compresa la multa), con esclusione delle misure estintive del rapporto.

## Art. 2. DOVERI DEL PERSONALE

Il dipendente deve prestare l'attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità. In particolare, il lavoratore deve:

a) osservare le norme del contratto e le disposizioni impartite dall'Azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio;

d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima. E' fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;

e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre corretto ed educato, che concorra al buon nome dell'azienda; usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia;

f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, nè, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico, inclusa la ripresa anticipata del lavoro rispetto alla data indicata sul certificato medico;

g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati;

h) non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all'azienda in locali e luoghi non aperti al pubblico;

i) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'azienda in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;

j) comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia.

Inoltre, per ciò che attiene alla malattia, il lavoratore ha l'obbligo di:

- dare immediata notizia della propria malattia all'azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento. La mancata comunicazione dell'assenza, trascorso un giorno lavorativo dal suo inizio, farà considerare l'assenza stessa ingiustificata;

- consegnare o far pervenire all'azienda (mediante raccomandata r. r. ed entro i termini contrattuali e di legge), il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità;

- riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;

- comunicare immediatamente all'azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;

- osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'azienda nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18 (come previsto dal Decreto Ministeriale 18 dicembre 2009, n. 206 in applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

- osservare e far osservare le prescrizioni contenute nel Modello 231, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento.

I provvedimenti disciplinari ó oggettivamente e soggettivamente correlati alla gravità dell'infrazione ó possono essere conseguenti anche a violazione di disposizioni di legge singole tempo per tempo vigenti. In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito in Legge, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria";
- D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in Legge, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni ed integrazioni, relative al controllo sulle assenze per malattia;
- D.L. 3 maggio 1991, n. 143, convertito in Legge, con modificazioni dalla L. 5 luglio 1991, n. 197 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia antiriciclaggio;
- L. 23 dicembre 1993, n. 547, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di criminalità informatica;
- D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, relative agli obblighi dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro;
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, relative alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- D. Lgs 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni ed integrazioni, relative agli obblighi di riservatezza.

### **Art. 3. SANZIONI DISCIPLINARI**

Incorre nei provvedimenti di cui al presente articolo, fra i possibili comportamenti sanzionabili, il lavoratore che:

- 1) adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi;
- 2) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 4 giorni;
- 3) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 4) ritardi reiteratamente, senza giustificato motivo, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 5) esegua il lavoro con negligenza o mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;
- 6) procuri guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'azienda per disattenzione o negligenza;
- 7) adotti comportamenti o procuri molestie lesive della dignità e della libertà della persona;
- 8) trasgredisca l'osservanza del contratto, nonché le disposizioni di servizio e dell'orario di lavoro, o ponga in essere comportamenti che arrechino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
- 9) non osservi i principi e le prescrizioni del Modello 231, del Codice Etico e del Codice di Comportamento, fermo restando quanto stabilito nella Tabella 1 allegata a quest'ultimo.

Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto sono comminate per le mancanze di minore entità: le rimanenti sanzioni per le mancanze di maggior rilievo. La determinazione dell'entità della mancanza avviene in applicazione dei criteri generali enunciati al comma 1° del presente articolo.

Non si terrà conto ad alcun ad effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

*a) Il rimprovero verbale*

Il rimprovero verbale sarà comminato:

1. in caso di lieve inosservanza delle norme previste dal CCNL, dai regolamenti interni o delle istruzioni impartite dai superiori;
2. lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
3. tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

*b) Il rimprovero scritto*

Il rimprovero scritto sarà inflitto a quei lavoratori che commettono mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo indicativo e non esaustivo:

1. si mostrino sgarbati, poco disponibili e/o scorretti con i colleghi o con terzi;
2. omettano di avvisare la Direzione su guasti a macchinari, impianti e/o cose e ciò non procuri danni;
3. indulgano in scherzi o lazzi sottraendo attenzione alla attività lavorativa;
4. non comunichino tempestivamente all'Azienda variazioni di residenza e/o domicilio;
5. qualsiasi mancanza punibile con il rimprovero verbale quando, per circostanze obbiettive, per conseguenze specifiche, essa abbia una maggiore rilevanza;
6. qualsiasi inosservanza non grave delle norme previste dal CCNL, dai regolamenti interni o delle istruzioni impartite dai superiori;
7. negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
8. omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
9. siano recidivi nei comportamenti sanzionati con il rimprovero verbale;

*c) Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione*

La multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione sarà inflitta a quei lavoratori che commettono mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo indicativo e non esaustivo:

1. senza giustificato motivo, ritardino l'inizio del lavoro, lo sospendano o ne anticipino la cessazione;
2. per disattenzione o negligenza procurino guasti non gravi alle attrezzature e/o suppellettili aziendali in genere

3. omettano di segnalare guasti od anomalie al funzionamento di hardware e software e ciò procuri danni non gravi;
4. deliberatamente o per colpevole negligenza omettano di eseguire il lavoro secondo le procedure fissate dalla Azienda e/o conosciute metodiche di lavoro proprie del particolare settore aziendale e ciò procuri danni economici contenuti e/o di immagine lievi;
5. non applichino, in riferimento alla propria capacità professionale, la normale diligenza alla soluzione di problemi ritardando così la normale attività della Azienda;
6. siano recidivi nei comportamenti sanzionati con il rimprovero scritto;

*d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni*

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni verrà applicata a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. si assentino ingiustificatamente per non più di un giorno;
2. modifichino arbitrariamente l'epoca di godimento delle ferie;
3. deliberatamente o per colpevole negligenza omettano di eseguire il lavoro secondo le procedure fissate dalla Azienda e/o conosciute metodiche di lavoro proprie del particolare settore aziendale e ciò procuri danni economici e di immagine non lievi;
4. non usino per trascuratezza e/o negligenza i presidi igienici e di sicurezza messi a disposizione dalla Azienda e dal responsabile della sicurezza;
5. non si attengano alle disposizioni in materia di giustificazione e/o segnalazione di assenze per malattia, infortuni e maternità;
6. deliberatamente o per colpevole negligenza non rispettino termini e/o scadenze e ciò comporti danni di immagine, di credibilità con o senza irrogazioni di sanzioni da parte della Pubblica Amministrazione o richieste risarcitorie da parte di terzi;
7. si presentino in servizio in stato di alterazione dovuta ad ingestione di alcool e/o di altre sostanze ovvero l'alterazione sopraggiunga durante la prestazione del servizio;
8. si rendano protagonisti di alterco litigioso in Azienda, anche se questo non si estenda alle percosse o alle lesioni.
9. ed inoltre qualora vi sia:
  - a. qualsiasi mancanza punibile con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
  - b. qualsiasi inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme previste dal CCNL, dai regolamenti interni o delle istruzioni impartite dai superiori;
  - c. negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro;
  - d. omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

Sono applicabili i seguenti provvedimenti disciplinari:

*1) Licenziamento per giustificato motivo (rif. legge 15 luglio 1966, n. 604)*

Il licenziamento per giustificato motivo verrà applicato nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza sul lavoro tali da non configurare una ipotesi di licenziamento

per giusta causa, pur essendo, peraltro, di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano:

assenza ingiustificata per un massimo di 4 giorni non consecutivi;

1. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quarta volta nell'anno solare dopo la formale diffida scritta;
2. insubordinazione non grave verso i superiori;
3. danneggiamento volontario di macchine, impianti, attrezzature e sperpero di materiale aziendale;
4. alterco litigioso in Azienda quando si estenda alle percosse o alle lesioni
5. ci si presenti in Azienda in stato di ubriachezza o in stato di grave alterazione conseguente ad assunzione di particolari sostanze;
6. violazione del segreto di ufficio non per motivo di lucro;
7. alterazione, in procedura, della rilevazione della presenza, senza essere fisicamente in Azienda;
8. qualsiasi violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive aziendali, al rendimento nel lavoro, tale da configurare - o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività - un inadempimento notevole degli obblighi relativi
9. recidività oltre la seconda volta in comportamenti già puniti con la sospensione;

## *2) Licenziamento per giusta causa (rif. Legge 15 luglio 1966, n. 604)*

Il licenziamento per giusta causa sarà applicato al lavoratore che commetta mancanze così gravi da non permettere neanche temporaneamente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano nelle mancanze sopra indicate:

1. insubordinazione grave con offese e minacce verso i superiori;
2. abuso di fiducia, violazione del segreto di ufficio a scopo di lucro;
3. esecuzione di attività in concorrenza con l'Azienda;
4. sottrazione di documenti ed atti;
5. furto e sottrazione di valori e beni aziendali;
6. esecuzione di operazioni, finalizzate all'ottenimento di un profitto personale, soprattutto se tale esecuzione comporti danni all'Azienda;
7. qualsiasi mancanza di gravità tale, o per dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura, da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;

## **Art. 4. PROCEDURE DISCIPLINARI**

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.

La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre 10 giorni lavorativi, e deve contenere l'indicazione del

termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.

Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato.

La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applica al lavoratore il provvedimento adottato.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore, al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo del sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della Massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

***Il presente codice disciplinare viene portato a conoscenza dei lavoratori a mezzo affissione e pubblicazione nella rete intranet aziendale.***

\*Art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

\*\*CCNL 11.04.2008

Art. 3 Codice disciplinare

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.
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.
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;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
  - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
  - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
  - h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
  - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
  - l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
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;
  - 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;
  - 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;
  - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
  - g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
  - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

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.

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;
  - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
  - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
  - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
  - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
  - c) condanna passata in giudicato:
    - 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;
      - 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.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui a comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.
13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva 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. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).
3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già 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.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.