



# COMUNE DI URBISAGLIA

PROVINCIA DI MACERATA

## Copia Verbale di Deliberazione N° 49 del 17-10-2012 DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DISCIPLINARE.**

L'anno duemiladodici il giorno diciassette del mese di ottobre alle ore 09:00, nella sala delle riunioni con l'osservanza delle prescritte formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

<b>BROCCOLO ROBERTO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>ROZZI CHRISTIAN</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CARRADORI DANIELE</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>ORAZI RITA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PETRINI CASSANDRA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

Assiste il Segretario DR GIATTINI ETTORE.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il signor BROCCOLO ROBERTO nella sua qualità di SINDACO invita la Giunta a deliberare in merito all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal competente Ufficio dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono integralmente condivisi di dover deliberare in merito;

VISTI i favorevoli pareri resi in ordine all'adozione del presente atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgvo n.267 del 18.08.2000;

CON VOTI UNANIMI PALESI

### DELIBERA

1. Il documento istruttorio allegato in calce alla presente deliberazione, forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
2. Di procedere all' approvazione del CODICE DISCIPLINARE per il personale dipendente, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.
3. Di dare mandato all'Ufficio segreteria affinché al presente Codice sia data opportuna pubblicità presso i dipendenti, attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito internet del Comune.
4. Di notiziare dell'adozione del presente atto le R.S.U. mediante consegna di copia dello stesso.
5. Di disporre l'invio della presente determinazione alle OO.SS..
6. Di dare atto che il presente provvedimento sostituisce ogni altro analogo provvedimento assunto in precedenza.
7. Di disporre la comunicazione in elenco del presente atto ai Capigruppo Consiglieri ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. approvato con D.Lgvo n. 267 del 18.08.2000.

### INOLTRE

in relazione all'urgenza che riveste il presente atto, con separata ed unanime votazione resa in forma palese

### DELIBERA

di renderlo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n, 267,

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.LGVO N. 150/2009  
D.Lgvo n. 165/2001  
D.L.gvo n. 267 del 18.08.2000

## MOTIVAZIONE ED ESITO DELL'ISTRUTTORIA

Premesso che il D.Lgvo n. 150/2009 ha introdotto numerose modifiche al Decreto Legislativo n. 165/2001 anche in materia di procedimento disciplinare e di fattispecie disciplinari iscrivendo l'art. 55 ed introducendo gli articoli 55 bis – 55 ter- 55 quater- 55 quiques – 55 sezies – 55 septies – 55 octies e 55 novies;

Rilevato che, attualmente risultano in vigore, per le fattispecie disciplinari, alcune disposizioni del Contratto Collettivo del Comparto Enti Locali, non in contrasto con la normativa in materia, unitamente ad alcune norme introdotte dal D.Lgvo n. 165/2001;

Attesa quindi la necessità di riunire in un unico codice le fattispecie disciplinari disciplinate dal vigente Contratto di Lavoro, interessate dalle modifiche apportate ai D.lgvi come sopra citati che comportano integrazioni o cambiamenti essenziali dei comportamenti rilevati disciplinarmente, istituiscono nuove sanzioni o modificano l'entità delle sanzioni stesse;

Visto l'allegato codice disciplinare per il personale non dirigente;

Considerato che si rende necessario pubblicizzare il codice di che trattasi presso i dipendenti interessati ed in tal senso disporre la pubblicazione del codice medesimo sul sito internet del Comune

Ritenuto, altresì, doversi provvedere a rendere edotto dell'adozione del presente deliberato il R.S.U., mediante consegna di copia allo stesso;

Ritenuto infine doversi dare notizia dell'adozione del presente atto alle OO.SS. trasmettendo copia dello stesso;

Visto il D.Lgvo n. 267 del 18.08.2000;

Visto il D.Lgvo n. 165/2001;

Visto il vigente Statuto Comunale;

## PROPOSTA

- Alla luce di quanto sopra esposto propone di deliberare quanto segue:

- 1) La premessa narrativa viene qui richiamata e forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato.
- 2) Di procedere all' approvazione del CODICE DISCIPLINARE per il personale dipendente che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

- 3) Di dare mandato all'Ufficio segreteria affinché al presente Codice sia data opportuna pubblicità presso i dipendenti, attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito internet del Comune.
- 4) Di notiziare dell'adozione del presente atto le R.S.U. mediante consegna di copia dello stesso.
- 5) Di disporre l'invio della presente determinazione alle OO.SS.
- 6) Di dare atto che il presente provvedimento sostituisce ogni altro analogo provvedimento assunto in precedenza.
- 7) Di disporre la comunicazione in elenco del presente atto ai Capigruppo Consiglieri ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. approvato con D.Lgvo n. 267 del 18.08.2000.
- 8) Rendere, con votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgvo n. 267 del 18.08.2000.

## **CODICE DISCIPLINARE**

**(Regolamento adottato con atto n. 151 del 30/12/2010)**

La tabella che segue riporta le fattispecie disciplinari previste dal CCNL del personale del comparto. Per il segretario generale si fa integrale riferimento al CCNL del 14 dicembre 2010 (art. 5). Le tabelle comprendono, in modo coordinato, le modifiche apportate dal D. L.gs. 27/10/2009, n. 150 (che a sua volta modifica il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165), che integrano o modificano gli elementi essenziali dei comportamenti rilevanti disciplinarmente, prevedono nuove sanzioni o ne modificano l'entità.

<b>PER TUTTI I DIPENDENTI</b>		
<b>FONTE</b>	<b>FATTISPECIE DISCIPLINARI</b>	<b>SANZIONI</b>
Art. 3 comma 4 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro (salvo, per le più gravi ipotesi, le previsioni di cui all'art. 55 quater e ss. Del D. Lgs 165/2001, riportate successivamente);</li> <li>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</li> <li>c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;</li> <li>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</li> <li>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.</li> <li>f) Insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.</li> </ul>	<b>Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione.</b>

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
Art. 3 comma 5 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</li> <li>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</li> <li>c) arbitrario abbandono del servizio,</li> <li>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</li> <li>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</li> <li>f) <i>testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa (fattispecie non più rilevante, riassorbita da quella più ampia e complessa, riportata successivamente, di cui all'art. 55 bis, comma 7 del D. Lgs. 165/2001, per la quale la sanzione applicabile è superiore: max 15 gg.);</i></li> <li>g) comportamenti non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</li> <li>h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</li> <li>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;</li> <li>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</li> <li>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, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno.</li> </ul>	<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni</b>
Art. 55 bis, c 7. D. Lgs 165/2001	Il lavoratore della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti ( <i>riassorbe la fattispecie, sopra riportata, di cui alla lettera f) dell. 3 comma 5 del CCNL del 11/04/2008</i> )	<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</b>

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
Art. 55 sexies, c. 1 D Lgs 165/2001	Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno	<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</b>
Art. 3 comma 6 CCNL 11/4/2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>c) occultamento da parte del responsabile della custodia, del controllo e 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;</li> <li>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</li> <li>g) avallo o aiuto di fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o alla manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi. <i>(La fattispecie inizialmente prevista comprendeva gli analoghi comportamenti del beneficiario diretto. Tale ipotesi non è più rilevante, in quanto riassorbita da quella più ampia e complessa, riportata successivamente, di cui all'art. 55 quater, lettera a) del D. Lgs. 165/2001, per la quale la sanzione applicabile è superiore: licenziamento senza preavviso);</i></li> <li>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</li> <li>i) qualsiasi comportamento da cui</li> </ul>	<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</b>

	<p>sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA.</p>	
<p>Art. 55 sexies, c. 2 D Lgs 165/2001</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione</p>	<p><b>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore con applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001</b></p>



FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art. 3, comma 7, ccnl 11/04/2008            Art. 55 quater comma 1 lett. b),            D. Lgs 165/2001            Art. 55 quarter, comma 1 lett. c),            D. Lgs 165/2001            Art. 55 quater, comma 2 D. Lgs 165/2001</p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze, anche se di diversa natura, per le quali sia prevista la sanzione disciplinare della privazione della retribuzione fino a 10 giorni, 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, fatte salve le ipotesi di comportamenti sanzionati con il licenziamento senza preavviso;</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) dell'art. 3 del CCNL 11/04/2008</p> <p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) 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;</p> <p>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;</p> <p>i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma</p>	<p><b>Licenziamento con preavviso</b></p>

	<p>1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p> <p>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.</p> <p>k) Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento.</p>	
--	--	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
<p>Art. 3, comma 8, ccnl 11/04/2008  Art. 55 quater, comma 1, lett. d), D. Lgs 165/2001  Art 55 quater, comma 1 lett. e), D. Lgs 165/2001  Art. 55 quater, comma 1, lett. f), D. Lgs 165/2001  Art. 55 quater, comma 1, lett. a), D. Lgs 165/2001</p>	<p>a) 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,  b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;  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, c.1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;  d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;  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 prosecuzione neppure provvisoria del rapporto del 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;  h) 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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (<i>riassorbe la fattispecie, sopra riportata, di cui alla prima parte della lettera g) dell'art. 3 comma 6 del CCNL del 11/04/2008</i>)</p>	<p><b>Licenziamento senza preavviso</b></p>

**PER IL SEGRETARIO GENERALE**

**FONTE**

**FATTISPECIE  
DISCIPLINARI**

**SANZIO**

**Art. 5 CCNL 14/12/2010**

---

Parere di REGOLARITA' TECNICA  
Esito Favorevole

Il Responsabile del parere  
F.to DR. ETTORE GIATTINI

Data 17-10-2012

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto.

SINDACO  
F.to BROCCOLO ROBERTO

Segretario  
F.to DR GIATTINI ETTORE

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

prot. \_\_\_\_\_

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico ( art. 32 comma 1 Legge 18.6.2009 n°69) , per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1 della legge 267/200  
Lì 07-12-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to DR GIATTINI ETTORE

---

La presente copia è conforme all'originale esistente presso questo ufficio  
Urbisaglia Lì, 07-12-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE

DR GIATTINI ETTORE

---

### **ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per :

dichiarazione di immediata eseguibilità ( art. 134 - 4 comma, TUEL - D-LGS 267 del 18.08.2000

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ( art. 134 - 3 comma, TUEL - D-LGS 237 del 18.08.2000 i

Urbisaglia Lì, 19-12-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to DR GIATTINI ETTORE