

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<p>./ rimprovero verbale</p> <p>./ rimprovero scritto</p> <p>./ multa di importo pari a 4 ore di retribuzione</p>	<p>Art. 3, comma 4, C.C.N.L. 11/4/08</p> <p>D.LSG. N. 150 del 27/10/2009</p>	<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro;</p> <p>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</p> <p>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;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>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;</p> <p>f) insufficiente rendimento, rispetto dei carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati.</p>

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<p>./ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</p>	<p>Art. 3, comma 5, C.C.N.L. 11/4/08</p>	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p> <p>f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa</p> <p>g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p>

- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione di 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 n persecuzione psicologica nei confronti di altro dipendente.

<small>BORETTO - BRESCELLO - GUALTIERI - GUASTALLA LUZZARA - REGGIOLO - POVIGLIO - NOVELLARA</small> SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<p>./ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</p>	<p>Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001 come modific. Dal Dlgs 150/99 e D.lgs 75/2017</p>	<p>./ coloro 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.</p>
<p>./ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento</p>	<p>Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001 come modific. Dal Dlgs 150/99 e D.lgs</p>	<p>./ condotte pregiudizievoli per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.</p>

BORETTO - BRESCELLO - GUALTIERI - GUASTALLA
LUZZARA - REGGIO EMILIA - REGGIO PIEMONTE

./ sospensione dal servizio
con privazione della
retribuzione fino ad un
massimo di 3 mesi in
proporzione alla gravità
dell'infrazione disciplinare
non perseguita

Art. 55-sexies,
comma 3, D.Lgs.
165/2001
Art. 55-septies,
comma 6, D.Lgs.
165/2001
come
modificati
dal Dlgs
150/99 e
D.lgs
75/2017

./ Mancato esercizio o decadenza dell'azione
disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati
degli atti del procedimento disciplinare o
valutazioni manifestamente infondate di
insussistenza di condotte palesemente rilevanti
disciplinarmente

<small>BORETTO - BRESCELLO - GUALTIERI - GUASTALLA LUZZARA - REGGIOLO - POVIGLIO - NOVELLARA</small> SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<p>./ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</p>	<p>Art. 3, comma 6, C.C.N.L. 11/4/08</p> <p>D.LSG. N. 150 del 27/10/2009</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o gravi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>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;</p>

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
		<p>f)atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;</p> <p>f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;</p> <p>f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;</p> <p>f-quinqies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.</p>

<p>BORETTO - BRESCELLO - GUALTIERI - GUASTALLA LUZZARA - REGGIOLO - POVIGLIO - NOVELLARA</p> <p>. / collocamento in disponibilità ad esito di procedimento disciplinare</p>	<p>Art. 55-sexies, comma 2, D.Lgs. 165/2001 come modif. Dal Dlgs 150/99 e D.lgs 75/2017</p>	<p>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 cartacee degli stessi, anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;</p> <p>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>i) qualsiasi comportamento da cui ne sia derivato danno grave all'ente o a terzi.</p> <p>. / in tutti i casi in cui il lavoratore 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. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.</p>
---	---	--

licenziamento disciplinare

Art. 3, comma 7,
C.C.N.L. 11/4/08
Art. 55-quater,
Come modif.
D.LSG. N. 150 del
27/10/2009
e Dlgs
75/2017

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio mediante 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;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro

<p>BORETTO - BRESCELLO - GUALTIERI - GUASTALLA LUZZARA - REGGIOLO - POVIGLIO - NOVELLARA</p>		
SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	<p>Art. 3, comma 7, C.C.N.L. 11/4/08</p> <p>Art. 55-quater, comma 1, let. a-d -e-f, D.Lgs. 165/2001</p> <p>D.LSG. N. 150 del 27/10/2009</p>	<p>La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:</p> <p>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);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</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</p>
		<p>lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p>

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	<p>Art. 3, comma 8, C.C.N.L. 11/4/08</p> <p>Art. 55-quater, comma 1, let. a-d-e-f, D.Lgs. 165/2001</p> <p>D.LSG. N. 150 del 27/10/2009</p>	<p>a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;</p> <p>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;</p> <p>c) condanna passata in giudicato:</p> <p>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.</p> <p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <p>d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>

SINTESI DEL NUOVO CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DIPENDENTE
In vigore dal 22 giugno 2017, regolarmente pubblicato sul sito istituzionale
dell'Ente

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
Reclusione da 1 a 5 anni, multa da 400 a 1600€. RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE, PARI AL COMPENSO A TITOLO DI DI RETRIBUZIONE NEI PERIODI NEI QUALI È STATA ACCERTATA LA MANCATA PRESTAZIONE, NONCHE' IL DANNO D'IMMAGINE.	Art55. quinquies	Fermo restando quanto previsto dal codice penale la falsa attestazione della propria presenza in servizio, mediante l'alternazione 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.
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una o più grave sanzione disciplinare.	55 sexies	La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno
Collocazione in disponibilità		I restanti casi di procurato grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertante dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concerniti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.