

# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

Prop n. 66 del 13/04/2015
Uff. Prop. SERVIZIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO, RISORSE UMANE, CANTIERI REGIONALI
Allegati N. 1
Uffici:



## COMUNE DI CAGLIARI

### Deliberazione della Giunta N. 39

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.

Addì **ventotto** del mese di **aprile** dell'anno **duemilaquindici** in questo Comune, nella Sala delle Adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<i>Sindaco</i>	<i>presente</i>	<i>assente</i>	<i>Assessori</i>	<i>presente</i>	<i>assente</i>
<i>Zedda Massimo</i>	<i>V</i>		<i>Coni Mauro</i>	<i>V</i>	
<i>Assessori</i>	<i>presente</i>	<i>assente</i>	<i>Argiolas Barbara</i>	<i>V</i>	
<i>Marras Luisa Anna</i>	<i>V</i>		<i>Cadeddu Barbara</i>	<i>V</i>	
<i>Frau Paolo</i>	<i>V</i>		<i>Puggioni Enrica</i>	<i>V</i>	
<i>Loi Anna Paola</i>	<i>V</i>				
<i>Minerba Luigi</i>		<i>X</i>			

Assume la Presidenza il Sindaco Zedda Massimo

con l'assistenza del Segretario Generale Serra Renzo

#### LA GIUNTA COMUNALE

#### Visti

- il D.Lgs 30.3.2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- gli art. 23 e seguenti del CCNL del comparto Regioni – EE.LL. sottoscritto in data 06.07.1995 , come modificato dal CCNL regioni autonomie locali del 22.1.2004;
- il Titolo II del CCNL per il personale del comparto Regioni – EE.LL sottoscritto in data 11 aprile 2008;
- il Capo III del CCNL del 22/02/2010 per l'Area Dirigenza del comparto Regioni - EE.LL.;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, relativo all'attuazione della L. n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- la Legge 6.11.2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il DPR 16 aprile 2013, n. 62 , regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001;

# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

Deliberazione G.C. n. 39/2015

## **Dato atto che:**

- il più sopra citato Decreto 150/2009 ha apportato sostanziali modifiche in materia di procedimento disciplinare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed ha introdotto nuove tipologie di infrazioni e sanzioni;
- - in particolare, il Capo V, dal titolo sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti, ha modificato l'art. 55 del D.Lgs. 165/01, ed ha introdotto gli articoli dal 55-bis al 55 novies, le cui disposizioni hanno carattere generale e costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 secondo comma Codice Civile;

**Visto** il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cagliari, approvato con deliberazione di G.C. n. 293 del 30/12/2013, ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.Lgs 165/2001;

**Visto** il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e servizi, approvato con deliberazione della G.C. n° 239 del 30/12/2014, che all'art. 131 disciplina l' U.P.D - Ufficio Procedimenti Disciplinari, istituito, in posizione funzionalmente autonoma, nell'ambito del Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane, Cantieri Regionali, con competenza in materia disciplinare nei confronti di tutto il personale del Comune di Cagliari e con funzioni di monitoraggio e vigilanza del rispetto del codice di comportamento;

**Visto** il Piano Anticorruzione 2015-2017, approvato con Deliberazione della G.C. n° 6 del 2 febbraio 2015, all'interno del quale è prevista una specifica misura relativa all'aggiornamento e revisione della normativa in materia disciplinare;

**Ritenuto** di dare adempimento a tale prescrizione attraverso la redazione di un testo regolamentare interno che possa offrire una sintesi della articolata normativa in materia disciplinare, e rappresentare altresì un utile strumento operativo di approfondimento e di concreta applicazione della materia disciplinare;

**Visto** il Regolamento sul Procedimento Disciplinare, nel testo allegato al presente atto per farme parte integrante e sostanziale, composto da 19 articoli;

**Dato** atto che il Regolamento che qui si approva integra in materia di procedimenti disciplinari il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, approvato con deliberazione della G.C. n° 239 del 30/12/2014;

**Visto** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse umane, Cantieri regionali, Dott. Roberto Montixi ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, attestante anche la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000 e dell'art. 6, comma 1, del Regolamento sul sistema di controllo interno del Comune di Cagliari;

**Dato** atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**Con** voti unanimi legalmente espressi

## **D E L I B E R A**

- **di** approvare il Regolamento sul procedimento disciplinare per il personale del Comune di

# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

Deliberazione G.C. n. 39/2015

Cagliari, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

- **di** dare atto che il presente regolamento integra in materia di procedimenti disciplinari il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e servizi, approvato con deliberazione della G.C. n° 239 del 30/12/2014;
- **di** trasmettere copia della presente delibera con i suoi allegati alle OO.SS. e alla R.S.U.;
- **di** dare atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;
- **di** disporre la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 7, comma 1, legge n. 300 del 1970, dell'art. 3 comma 10 del CCNL 11 aprile 2008 del Comparto Regioni-Autonomie Locali, dell'art. 55 comma 2 (come sostituito dall'art. 68 del D.Lgs. n. 150 del 2009) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- **con** voti unanimi, legalmente espressi, di dare alla presente IMMEDIATA ESEGUIBILITÀ ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

SEGUONO LE FIRME

Certifico che la presente deliberazione si trova in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 30.04.2015 al 14.05.2015.

Estratto conforme ad uso amministrativo

Il Funzionario in P.O.  
Dott.ssa Rossana Abbate



***REGOLAMENTO SUL  
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE***

Approvato con deliberazione della G.C. n.            del

**INDICE**

**TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1: Oggetto del regolamento e fonti	p. 3
Art. 2: Principi generali e tipologia delle sanzioni	p. 3
Art. 3: Codice disciplinare e criteri di applicazione delle sanzioni	p. 4

**TITOLO II – COMPETENZE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Art. 4: UPD -Ufficio Procedimenti Disciplinari	p. 5
Art. 5: Forme e Termini	p. 5
Art. 6: Conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare	p. 6
Art. 7: Procedura per le infrazioni meno gravi (sanzioni fino a 10 giorni di sospensione)	p. 6
Art. 8: Procedura per le infrazioni più gravi (sanzioni da 11 gg. di sospensione al licenziamento)	p. 7
Art. 9: Rapporti fra procedimento penale e procedimento disciplinare	p. 8
Art. 10: Sospensione cautelare	p. 8
Articolo 11: False attestazioni e certificazioni	p. 8
Articolo 12: Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare	p. 9

**TITOLO III – DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DIRIGENTE**

Art. 13: Principi generali	p. 9
Art. 14: Sanzioni e codice disciplinare	p. 10
Art. 15: Responsabilità del dirigente in materia disciplinare	p. 10
Art. 16: Forme, termini ed autorità competente	p. 10

**TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 17: Mobilità e cessazione del dipendenti	p. 11
Art. 18. Giurisdizione e impugnazione delle sanzioni	p. 11
Art. 19. Pubblicità – Disposizioni Finali	p. 11

**Allegati:**

- 1) Quadro riepilogativo fattispecie sanzionatorie Personale non dirigente
- 2) Quadro riepilogativo fattispecie sanzionatorie Personale dirigente

**TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Oggetto del regolamento e fonti**

1. Il presente regolamento ha ad oggetto la responsabilità disciplinare, le relative sanzioni e la disciplina dell'intera procedura disciplinare relativamente al personale dipendente e dirigente, a tempo indeterminato e determinato, del Comune di Cagliari, in applicazione della vigente normativa in materia \*.
2. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile prevista dalla normativa di settore.

**Art. 2**

**Principi generali e tipologia delle sanzioni**

1. Rappresentano principi fondamentali del procedimento disciplinare:
  - l'obbligatorietà dell'azione disciplinare;
  - la tempestività dell'azione disciplinare;
  - il contraddittorio procedimentale;
  - la proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti commessi;
  - la parità di trattamento tra lavoratori in sede disciplinare;
  - la tassatività delle sanzioni;
  - la gradualità sanzionatoria.
2. Tutti i dipendenti del Comune di Cagliari sono obbligati a rispettare il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62, il Codice di Comportamento per il personale e gli altri collaboratori del Comune di Cagliari, approvato con Deliberazione della G.C. N° 293 del 30/12/2013, nonché gli obblighi di cui all'art. 23 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 06/07/1995, così come modificato dal CCNL del 22/01/2004, che in questa sede si intendono integralmente richiamati.
3. Fatto salvo quanto introdotto dal Capo V del D.lgs. 150/2009, la tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni sono stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
4. Le violazioni da parte dei dipendenti dei propri obblighi danno luogo, in base alla gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, secondo le modalità indicate nel presente regolamento, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari che, in base alla gravità dei fatti, possono essere di tipo conservativo o espulsivo:

\* Normativa di riferimento:

- Art. 23 CCNL 1994/1997, modificato dal CCNL del 22/01/2004 Regioni EE.LL.(Obblighi del dipendente)
- Art. 3 CCNL 2006/2009 Regioni EE.LL. (Codice Disciplinare)
- Capo III del CCNL del 22/02/2010 Area Dirigenza Regioni EE.LL. (Norme disciplinari e responsabilità disciplinare)
- D.Lgs. N° 150/2009: Capo V - artt. 67 e sgg. (art. 55 e s.gg. D.Lgs N° 165/2001). Sanzioni Disciplinari e Responsabilità dei dipendenti pubblici
- Legge 6.11.2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni - approvato con DPR 16 Aprile 2013 N° 62;
- Codice di Comportamento per il personale e gli altri collaboratori del Comune di Cagliari - approvato con Deliberazione della G.C. N° 293 del 30/12/2013.

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

### *Conservativo:*

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino a un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 gg.;
- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 gg. fino a 6 mesi;

### *Espulsivo:*

- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso .

Tali previsioni di fonte contrattuale vanno integrate con le fattispecie sanzionatorie previste dal D.Lgs N° 150/2009, come da prospetto riepilogativo di sintesi Allegato n° 1, da intendersi espressamente richiamato per far parte integrante e sostanziale.

5. Competente all'irrogazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 4 , secondo le forme e i termini di cui al successivo art. 7, è il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, salvo quanto specificato nell'art. 4 in merito alla competenza generale dell'UPD.

6. Competente in via esclusiva per le sanzioni di cui alle lettere e), f) e g) è l'UPD.

### **Art. 3**

#### **Codice Disciplinare e criteri di applicazione delle sanzioni**

1. I soggetti competenti, all'esito del procedimento di cui ai successivi artt. 7 e 8, irrogano la sanzione ritenuta applicabile in osservanza del Codice Disciplinare redatto ai sensi dell'art. 3 del CCNL 2006/2009 e del Capo V del D. Lgs. n.150/2009.

2. La pubblicità sul sito istituzionale dell'Amministrazione (intranet) del Codice Disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro; tale modalità di pubblicazione è estesa anche al codice di comportamento interno dei dipendenti e a quello generale ( DPR 62/2013).

3. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono determinate 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) grado di danno o 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.

4. In caso di più mancanze compiute con un'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.

5. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione di maggiore gravità tra quelle appartenenti alla medesima fattispecie sanzionatoria.

## **Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015**

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

### **TITOLO II – COMPETENZE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

#### **Art. 4**

##### **UPD - Ufficio Procedimenti Disciplinari**

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), istituito con OdS del Sindaco N° 134 del 03/12/1996, è contemplato all'articolo 131 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Cagliari, approvato con deliberazione della G.C. N° 239 del 30/12/2014.

2. Esso ha propria autonomia organizzativa, è presieduto dal Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Cantieri Regionali e si colloca quale unità operativa dedicata all'interno del Servizio medesimo.

3. L'UPD ha potere sanzionatorio proprio, concorrente con quello del Dirigente responsabile di servizio per le sanzioni di cui all'art. 2, comma 4 lettere a), b), c) e d), ed esclusivo sui procedimenti disciplinari che comportano una sanzione superiore ai 10 gg. di sospensione dal servizio, ivi compresi quelli nei confronti dei Dirigenti, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55 – comma 4 del D.Lgs N° 165/2001 in merito all'organo competente per il provvedimento sanzionatorio.

4. L'UPD ha competenza esclusiva sulla sospensione cautelare dal servizio di cui all'articolo 10 del presente regolamento.

5. L'UPD, infine, svolge attività di monitoraggio, indagine, indirizzo, controllo e supporto nei procedimenti disciplinari avviati e conclusi dai dirigenti dei servizi dell'Amministrazione e adotta i conseguenti eventuali provvedimenti a salvaguardia della regolarità della procedura.

#### **Art. 5**

##### **Forme e Termini**

1. Nessun procedimento 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 nel rispetto del contraddittorio. La contestazione scritta, debitamente notificata, ha altresì valore di comunicazione di avvio del procedimento; nella stessa, devono essere riportati gli eventuali precedenti provvedimenti sanzionatori riferiti al biennio precedente, previa acquisizione delle relative informazioni presso l'U.P.D..

2. Per le infrazioni di minore gravità per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, questa può essere irrogata senza la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali. La sanzione deve essere comunque formalizzata e trasmessa al dipendente e all'UPD, anche ai fini delle statistiche, monitoraggio e per l'inserimento nel fascicolo personale.

3. La contestazione dell'addebito deve avere i seguenti requisiti:

- *Tempestività*, ovvero immediatezza della contestazione, che deve avvenire entro termini perentori;
- *Specificità*, ovvero indicazione in modo puntuale dei fatti contestati, in modo tale da garantire un'idonea difesa;



## **Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015**

- *Immodificabilità*, ovvero necessità di attenersi rigorosamente ai fatti contestati, pena la violazione della garanzia del contraddittorio. Nuovi o diversi fatti dovranno essere oggetto di ulteriore e differente contestazione.

4. La notifica della contestazione è effettuata in forma telematica (posta elettronica certificata), postale (Raccomandata A.R), consegna personale in busta chiusa tramite messo comunale o personale preposto; tali modalità hanno la medesima efficacia anche nella fase del contraddittorio e della chiusura del procedimento.

5. In ragione del rilevante interesse pubblico correlato al procedimento disciplinare, vengono derogate, ai sensi degli artt. 20 e 112 del D.Lgs n° 196/2001 (Codice in materia di protezione dei dati personali) le disposizioni in materia di tutela della privacy, anche con riferimento alle comunicazioni e alle notifiche degli atti.

6. Gli atti propedeutici al procedimento disciplinare sono protocollati come riservati ed i soggetti competenti agiscono in regime di estrema riservatezza curando le garanzie necessarie per la tutela dei dati.

7. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso agli atti propedeutici relativi al procedimento che lo riguarda. L'accesso da parte di terzi è consentito esclusivamente per la tutela di una posizione giuridica differenziata, significativa e qualificata rispetto allo specifico procedimento, e previa valutazione concreta degli interessi coinvolti.

8. Nel corso dell'istruttoria, il Dirigente responsabile del Settore o l'Ufficio per i procedimenti disciplinari competente possono acquisire testimonianze da persone informate dei fatti e informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento da altre amministrazioni pubbliche. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

### **Art. 6**

#### **Conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare**

1. La notizia di comportamenti aventi possibile rilevanza disciplinare può provenire dalla conoscenza diretta da parte del dirigente, da segnalazione dall'interno o dall'esterno, anche in forma anonima, da indagini ispettive, da comunicazioni dell'autorità giudiziaria e dell'autorità anticorruzione, da notizie a mezzo stampa, e da eventuali ulteriori fonti.

2. Nell'ambito del vigente Piano Triennale Anticorruzione, cui il presente regolamento si uniforma, anche ai fini del rispetto degli obblighi in esso contenuti, sono previste apposite misure di tutela dei dipendenti che segnalano situazioni di illecito.

### **Art. 7**

#### **Procedura per le infrazioni comportanti sanzioni fino a 10 giorni di sospensione**

1. Il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con le sanzioni disciplinari di cui al precedente articolo 2, comma 4 lettere a) b) c) d), senza indugio e comunque non oltre venti giorni, contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo 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 dieci giorni.

2. Della relativa audizione viene redatto apposto verbale.

## **Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015**

3. Entro il termine fissato per l'audizione, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta entro la data fissata per la convocazione o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
4. Il dipendente sottoposto a procedimento può chiedere direttamente o tramite il proprio difensore, su espressa delega da depositare preventivamente presso l'ufficio addetto, l'accesso agli atti istruttori riguardanti il procedimento disciplinare a suo carico.
5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.
6. In caso di differimento superiore a 10 gg. del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
7. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma, comporta per l'Amministrazione la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa, fatte salve le disposizioni previste dal successivo art. 15 in materia di responsabilità del dirigente.

### **Art. 8**

#### **Procedura per le infrazioni comportanti sanzioni da 11 gg. di sospensione al licenziamento**

1. Il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui all'articolo 7, rimette gli atti all'UPD unitamente a una relazione dettagliata, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. La rimessione del procedimento all'UPD può avvenire anche dopo la contestazione dell'addebito disciplinare da parte del Dirigente, qualora in corso di istruttoria emergano elementi tali da giustificare una sanzione non di propria competenza.
3. L'UPD, fatto salvo quanto previsto nel comma 2, contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, svolge e conclude il procedimento con le modalità di cui all'articolo 7, e nel rispetto dei termini previsti per la contestazione e la chiusura del procedimento disciplinare, pari rispettivamente a 20 e 60 giorni.
4. Se la sanzione è più grave di quelle previste dall'articolo 7, si applicano termini pari al doppio di quelli stabiliti nel precedente comma.
5. Il termine della contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1, ovvero dalla data nella quale l'UPD ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.
6. La decorrenza del termine per la chiusura del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
7. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta per l'Amministrazione la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa, fatte salve le disposizioni previste dal successivo art. 15 in materia di responsabilità del dirigente.

**Art. 9**

**Rapporti fra procedimento penale e procedimento disciplinare**

1. Ai sensi dell'articolo 55 – ter, comma 1 del D.Lgs N° 165/2001, il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Per le infrazioni previste dall'articolo 7 non è ammessa la sospensione del procedimento; per le infrazioni previste dall'articolo 8, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale è disciplinato dall'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001, cui si fa integrale richiamo.

**Art. 10**

**Sospensione cautelare**

1. In applicazione dell'articolo 26 del CCNL 1994 – 1997 per il personale non dirigente e dell'articolo 8 del CCNL 2006/2009 Area Dirigenza, l'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, la sospensione dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni.
2. La sospensione cautelare dal servizio in pendenza di un procedimento penale e in corso di procedimento disciplinare, è disciplinata dall'articolo 5 del CCNL 2006/2009 per il personale non dirigente, e dall'articolo 9 del CCNL 2006/2009 – Area Dirigenza, cui si fa integrale richiamo.
3. La sospensione è disposta dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

**Articolo 11**

**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 sanzione del licenziamento senza preavviso.
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 stata accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'Amministrazione, nella misura quantificata dal giudice contabile.

**Articolo 12**

**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, nazionale e locale, di cui all'articolo 54 del D. Lgs. n. 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'art. 33, comma 8, e all'art. 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 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.

**TITOLO III - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE**

**Art. 13**

**Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. 165/2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

## **Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015**

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano alle norme, per quanto applicabili, del Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni - approvato con DPR 16 Aprile 2013 N° 62, nonché del Codice di Comportamento per il personale e gli altri collaboratori del Comune di Cagliari - approvato con Deliberazione della G.C. N° 293 del 30/12/2013.

### **Art.14**

#### **Sanzioni e codice disciplinare**

1. In caso di violazione da parte dei dirigenti dei propri obblighi, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, in conformità ai CCNL, si applicano le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 7 del CCNL del personale dirigente del 22/02/2010;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Per la determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni in relazione alle singole fattispecie concrete si applica l'art. 7 del CCNL 22/02/2010 del personale dirigente del comparto regioni e autonomie locali, contenente il codice disciplinare, riassunte nel quadro riepilogativo Allegato n. 2, da intendersi espressamente richiamato per far parte integrante e sostanziale.

### **Art. 15**

#### **Responsabilità del dirigente in materia disciplinare**

( art. 55 bis- comma 7; art. 55 sexies- comma 3 D.Lgs N° 165/2001)

1. Il Dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni d'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, è soggetto all'applicazione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di gg. 15.

2. 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 3 mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione dell'indennità di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

### **Art. 16**

#### **Forme, termini ed autorità competente**

1. La competenza per il procedimento disciplinare nei confronti di un dirigente spetta all'UPD - Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, nel rispetto della procedura di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.

## **Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015**

2. Per la tipologia di infrazioni prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 15, la competenza dell'istruttoria fa capo all'UPD, mentre le determinazioni conclusive del procedimento spettano al Direttore Generale o, in sua assenza, al Segretario Generale.

3. La responsabilità civile 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.

4. Per quanto non contemplato nel presente regolamento si rimanda al CCNL di comparto Area Dirigenza 2006/2009.

5. Il codice disciplinare dei Dirigenti è pubblicato con le stesse modalità e i medesimi effetti di cui all'articolo 3, comma 2, del presente regolamento.

### **TITOLO IV- DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 17**

#### **Mobilità e cessazione del dipendente**

1. 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.

2. 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 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 18**

#### **Giurisdizione e impugnazione delle sanzioni**

1. La sanzione disciplinare irrogata al termine del procedimento istruttorio dal Dirigente Responsabile di struttura o dall'UPD, è immediatamente eseguibile, fatte salve situazioni eccezionali che rendano opportuno un differimento, debitamente esplicitate e motivate.

2. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute alla giurisdizione del Giudice Ordinario, in funzione di giudice del lavoro, così come previsto dall'art. 63 del D. Lgs. n.165/2001.

3. Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n.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 previste dall'articolo 31 della Legge 183/2010.

#### **Art. 19**

#### **Pubblicità – Disposizioni Finali**

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Cagliari. Detta pubblicazione equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi dell'articolo 55 del D.Lgs N° 165/2001.

2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme di legge, ai CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali e ai codici di comportamento.

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

3. E' abrogata ogni disposizione contrastante con il presente atto contenuta in altri regolamenti comunali.

# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

Allegato 1

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE NON AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE FATTISPECIE E DELLE RELATIVE SANZIONI DISCIPLINARI

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI
ART. 3, COMMA 4 CCNL 2006/2009	<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di malattia, nonché dell'orario di lavoro, fatta salva la disciplina speciale dettata dall'art. 55 -quater del d.lgs. 165/2001;</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 ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei carichi assegnati, fatta salva la disciplina speciale dettata dall'art. 55-quater, comma 2 (Licenziamento con preavviso).</p>	Dal minimo rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione
ART. 3, COMMA 5 CCNL 2006/2009	<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) (...) arbitrario abbandono del servizio; l'assenza ingiustificata dal servizio è stata modificata dall'art. 55 quater del d.lgs. 165/2001 (licenziamento con preavviso);</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</p>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni



## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

	<p>disciplinari o rifiuto della stessa sostituita dall'art. 55-bis, comma 7 del d.lgs. 150/2009;</p> <p>g) comportamenti, non reiterati, 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> <p>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;</p> <p>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>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;</p> <p>l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di altro dipendente, fatta salva la disciplina speciale dettata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. 165/2001 (licenziamento senza preavviso).</p>	
<p>ART. 55 BIS COMMA 7 D.LGS. 165/2001</p>	<p>Lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa Amministrazione dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</p>
<p>ART. 55 SEXIES COMMA 1 D.LGS. 165/2001</p>	<p>Fatta salva l'applicazione di altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o da codici di comportamento, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</p>

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

<p>ART. 55 SEXIES COMMA 3 D.LGS 165/2001</p>	<p>Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento o valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità della infrazione non perseguita, fino ad un massimo di 3 mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento</p>
<p>ART. 3, COMMA 6 CCNL 2006/2009</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 dell'art. 3 presentino caratteri di particolare gravità;</p> <p>b) lett. b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio sostituita dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009 (licenziamento con preavviso);</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 dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio, fatta salva la disciplina speciale dettata dall'art. 55-quater, comma 2 (licenziamento con preavviso);</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, fatta salva la disciplina speciale dettata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. 165/2001 (licenziamento senza preavviso);</p> <p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>g)(...) chi avalli 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;</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</p>

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

	<p>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>i) 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 PA.</p>	
<p>ART. 55 SEXIES COMMA 2 D.LGS 165/2001</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al normale funzionamento, dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione.</p>	<p>Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore</p>
<p>ART. 3, COMMA 7 CCNL 2006/2009</p> <p>ART. 55 QUATER, COMMA 1, LETT. C) D.LGS. 165/2001</p> <p>ART. 55 QUARTER, COMMA 1, LETT. B) D.LGS. 165/2001</p> <p>ART. 3, COMMA 7 CCNL 2006/2009</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), art. 3;</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c), art. 3;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del 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>lett. e), f) e g) sostituite dall'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001;</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 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

<p>ART. 55 QUATER, COMMA 2 D.LGS. 165/2001</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 collettivi o individuali, o da codici di comportamento.</p>	
<p>ART. 55 QUATER, COMMA 1, LETT. E) 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;</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>
<p>ART. 55 QUATER, COMMA 1, LETT. D) D.LGS. 165/2001</p>	<p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p>	
<p>ART. 3 COMMA 8 CCNL 2006/2009</p>	<p>c) condanna passata in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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. 267/2000;</li> <li>2. per gravi delitti commessi in servizio;</li> <li>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</li> </ol>	
<p>ART. 55 QUATER COMMA 1 LETT. F) D.LGS 165/2001</p>	<p>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;</p>	
<p>ART. 3, COMMA 8 CCNL 2006/2009</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>	

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

<p>ART. 55 QUATER, COMMA 1, LETT. A) D. LGS. 165/2001</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, art. 3 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> <p>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.</p>	
---	---	--

# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

Allegato 2

PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE FATTISPECIE E DELLE RELATIVE SANZIONI DISCIPLINARI

Fonte CCNL 2006- 2009	Fattispecie disciplinari	Sanzioni
Art. 7 Comma 4	<ul style="list-style-type: none"><li>• inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.165 del 2001;</li><li>• condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</li><li>• alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</li><li>• violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</li><li>• violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;</li><li>• inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;</li><li>• violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente;</li><li>• violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001.</li></ul>	Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00
Art. 7 comma 5	Il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti (art. 55 bis, comma 7,	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

	D.Lgs. 165/2001).	
Art. 7 comma 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 (art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001);</li> <li>• omissione da parte del dirigente dell'unità organizzativa/staff ed eventualmente del dirigente al Servizio Personale, dei controlli volti a prevenire o contrastare condotte assenteistiche dei dipendenti (art. 55 septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001).</li> </ul>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione
Art. 7 comma 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, la violazione, da parte del dirigente, 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, che abbiano comportato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno (art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001).</li> </ul>	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
Art. 7 comma 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;</li> <li>• minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</li> <li>• 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>• tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;</li> <li>• salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla</li> </ul>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi

## Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015

	<p>durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• occultamento da parte del dirigente 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>• qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;</li> <li>• atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;</li> <li>• atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</li> <li>• grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art.7, comma 2, della legge n.69 del 2009.</li> </ul>	
<p>Art.7 comma 9, 1°cpv</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del d.lgs. n.165 del 2001;</li> <li>• recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio</li> </ul>	<p>Licenziamento con preavviso</p>
<p>Art. 7 comma 9 2°cpv.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le ipotesi considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n.165 del 2001;</li> <li>• commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;</li> <li>• condanna, anche non passata in giudicato, per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 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;</li> <li>- gravi delitti commessi in servizio;</li> <li>- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</li> </ul> </li> <li>• recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;</li> <li>• recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</li> </ul>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>



# Delibera: 39 / 2015 del 28/04/2015