

ALLEGATO 2

SINTESI DELLE DISPOSIZIONI DISCIPLINARI CCNL AREA PERSONALE NON DIRIGENTE E CCNL AREA DIRIGENZA

AREA PERSONALE NON DIRIGENTE

Criteri generali per la determinazione della sanzione (art. 3 CCNL 11/4/2008)

In base all'articolo 3 del CCNL dell'11/04/2008, il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari sono determinati in relazione alle infrazioni riepilogate nella **Tabella A** di cui al successivo paragrafo, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

La recidiva nelle mancanze indicate ai punti 1, 2 e 3 della Tabella A di cui al successivo paragrafo, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi punti, così come dispone il richiamato articolo 3 del CCNL dell'11/04/2008.

La citata disposizione contrattuale prevede, inoltre, che al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, sia applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Infrazioni e Sanzioni (art. 3 CCNL 11/4/2008)

Il personale non dirigente della Giunta regionale è responsabile, dal punto di vista disciplinare, per le infrazioni previste dagli articoli 55 - bis, comma 7, 55 - quater e 55 - sexies del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. In tali casi si applicano le sanzioni previste dalle medesime norme imperative, che si sostituiscono alle eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva nazionale.

Nella **Tabella A**, che segue, sono indicate la tipologia delle infrazioni e le corrispondenti sanzioni disciplinari individuate dalla contrattazione collettiva nazionale, tenuto conto della sostituzione automatica da parte delle disposizioni di cui agli artt. 55-bis, comma 7, 55-quater e 55 - sexies del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165:

Tabella A

TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p style="text-align: center;">1.</p> <p>a) Inosservanza delle disposizioni di servizio; b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico; c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza; d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300; f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.</p> <p>Articolo 3, comma 4, del CCNL 11/04/2008</p>	<p>Dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione</p>
<p style="text-align: center;">2.</p> <p>a) Recidiva delle mancanze di cui al punto 1, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; b) particolare gravità delle mancanze di cui al punto 1; c) arbitrario abbandono del servizio; l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio (parzialmente sostituita da art. 55-quater lett. b) D.Lgs. 165/2001); d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio; f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi; i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970; j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona; k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</p>



TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p>all'ente, agli utenti o ai terzi; l) sostituita da art. 55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001.</p> <p>(Articolo 3, comma 5 CCNL 11/4/2008)</p>	
<p>3.</p> <p>a) Recidiva nel biennio delle mancanze previste nel precedente punto 2, quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze ivi previste presentino caratteri di particolare gravità; b) sostituita da art. 55-quater lett. b) D.Lgs. 165/2001; c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati; d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità di adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; e) sostituita da art. 55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001; f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona; g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti; h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.</p> <p>(Articolo 3, comma 6, CCNL 11/4/2008)</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.</p> <p>Ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del CCNL 11 aprile 2008, nella sospensione dal servizio il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata dall'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio</p>
<p>4.</p> <p>a) Recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai punti 2 e 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi punti, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55- quater lett. e) del D.Lgs. 165/2001; b) recidiva nell'infrazione di cui al punto 3, lettera c); c) sostituita da art. 55-quater lett.c) D.Lgs. 165/2001; d) sostituita da art. 55-quater lett. b) D.Lgs. 165/01; e) sostituita da art. 55- quater, comma 2, D.Lgs. 165/2001 f) sostituita da art. 55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001; g) sostituita da art. 55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001; h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità; i) violazione dei doveri di comportamento non</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>

TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p>ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale secondo i criteri di cui all'art. 2, 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>(Articolo 3, comma 7, CCNL 11/4/2008)</p>	
<p>5.</p> <p>a) Sostituita da art. 55-quater lett. e) D.Lgs. 165/2001;</p> <p>b) sostituita da art. 55-quater lett. d) D.Lgs. 165/2001;</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 (reati di criminalità organizzata o contro la PA);</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 (reati di peculato, concussione e corruzione);</p> <p>d) sostituita da art. 55-quater lett. f) D.Lgs. 165/2001;</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 generali di determinazione delle sanzioni, 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>(Articolo 3, comma 8, CCNL 11/4/2008)</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>



Sanzioni e procedure disciplinari

(Art. 24 CCNL 06/07/1995)

Ai sensi dell'articolo 24 del CCNL del 6 luglio 1995, le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell' articolo 23 del CCNL 06/07/1995 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'amministrazione è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

Nel caso in cui, ai sensi dell' articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993 (articolo 55 del d.lgs. 165/2001), la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell'art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell' art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Per quanto non previsto dall'articolo 24 CCNL 6 luglio 1995, si rinvia all' art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993 (articolo 55 del d.lgs. 165/2001), in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

AREA PERSONALE DIRIGENZA

Responsabilità disciplinare dei dirigenti

Principi generali

(art. 4 ccnl 22/2/2010)

Ai sensi dell'articolo 4 CCNL del 22/02/2010, in considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività della Giunta regionale, 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.

Ai sensi della citata disposizione contrattuale, 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, secondo i principi e le modalità di cui al CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

Infine, l'articolo 4 CCNL del 22/02/2010 prevede che dirigenti si conformino al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – 28 novembre 2000, riportato al titolo I del presente codice disciplinare, in quanto loro applicabile.

Obblighi del dirigente

(art. 5 ccnl 22/2/2010)

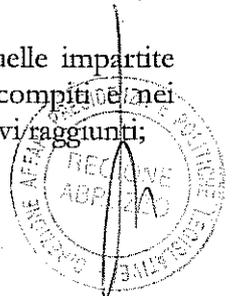
Ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 22/02/2010 il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio;



c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Ente, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

Infine, ai sensi all'articolo 5 del CCNL del 22/2/2010, il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Criteri generali per la determinazione della sanzione

(art. 7, commi 1-3 ccnl 22/2/2010)

Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del CCNL del 22/02/2010, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

Ai sensi della disposizione contrattuale in esame, ed in particolare del comma 1, la recidiva nelle mancanze indicate ai punti 1, 2, 3, 4 della **Tabella B** di cui al successivo paragrafo, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi punti.

Ai sensi dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 22/02/2010, al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave.

Infrazioni e Sanzioni

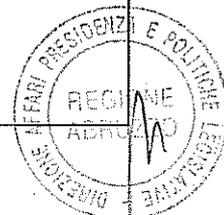
(art. 6 e 7, commi 4-10 ccnl 22/2/2010)

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del CCNL 22/02/2010, le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati dall'art. 5 CCNL 22/2/2010, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a

quanto previsto dall'art. 7 c. 1-3 CCNL 22/2/2010, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni, come riportato nella **Tabella B** che segue:

Tabella B

TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p style="text-align: center;">1.</p> <p>a) 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. 165/2001 (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> <p>b) 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;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinvitato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</p> <p>e) 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;</p> <p>f) 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;</p> <p>g) 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;</p> <p>h) violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies (<i>Identificazione del personale a contatto con il pubblico</i>) del D.Lgs n. 165 del 2001.</p> <p>(Articolo 7, comma 4 CCNL 22/2/2010)</p>	<p>Sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00.</p>
<p style="text-align: center;">2.</p> <p>a) Rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborare con l'autorità disciplinare procedente, anche di altra amministrazione pubblica, nel fornire le informazioni conosciute per ragioni di ufficio o di servizio rilevanti per un procedimento disciplinare;</p> <p>b) dichiarazioni false o reticenti in ordine a</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni</p>



TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p>informazioni conosciute per ragioni di ufficio o di servizio rilevanti per il procedimento disciplinare (art. 55-bis, comma 7 D.lgs. 165/2001). (Articolo 7, comma 5, CCNL 22/2/2010)</p>	
<p>3.</p> <p>a) Mancato esercizio o 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 del 2001).</p> <p>b) Inosservanza delle disposizioni in materia di controllo sulle assenze del personale assegnato, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche (art. 55 septies, comma 6 D.Lgs. 165 del 2001). (Articolo 7, comma 6, CCNL 22/2/2010)</p>	<p>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.</p>
<p>4.</p> <p>a) Violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001 che determina la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno (art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n.165 del 2001).</p>	<p>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.</p>
<p>5.</p> <p>a) Recidiva nel biennio delle mancanze previste nei punti 1,2, 3 e 4, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi punti si caratterizzano per una particolare gravità;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) 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>d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;</p> <p>e) 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 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> <p>f) occultamento da parte del dirigente di fatti e</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi.</p>

TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p>circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;</p> <p>g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal punto 4;</p> <p>h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>j) 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.</p> <p>(Articolo 7, comma 8, CCNL 22/2/2010)</p>	
<p>6.</p> <p>a) 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 (art.55-quater, comma 1, lett. b d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (art.55- quater, comma 1, lett. c) d.lgs. n.165 del 2001);</p> <p>c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai punti 1, 2, 3, 4 e 5, 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.</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>
<p>7.</p> <p>a) 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 una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (art. 55-quater, comma 1, lett. a), 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 (art. 55-quater, comma 1, lett. d) d.lgs. 165/2001);</p> <p>c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (art. 55-quater, comma 1, lett. e), 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 (art. 55-quater, comma 1, lett. f),</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>



TIPOLOGIE INFRAZIONI	CORRISPONDENTI SANZIONI DISCIPLINARI
<p>d.lgs. 165/2001);</p> <p>e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL 22.2.2010, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1 del medesimo contratto collettivo;</p> <p>f) condanna, anche non passata in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per il delitto di associazione di tipo mafioso o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope o per un delitto concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione delle stesse, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati; 2. per peculato mediante profitto dell'errore altrui; 3. alla reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, malversazione a danno dello Stato, concussione o corruzione; 4. ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo; 5. coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una associazione criminale di tipo mafioso; 6. gravi delitti commessi in servizio; 7. peculato (art. 314 c.p.); 8. concussione (art. 317 c.p.); 9. corruzione (artt. 318, 319, 319-ter e 320 c.p.); <p>g) 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;</p> <p>h) recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</p> <p>(Articolo 7, comma 9, n. 2) CCNL 22/2/2010)</p>	

Ai sensi dell'articolo 7, comma 10 del CCNL 22/02/2010, le mancanze non espressamente previste nei punti precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 7 c. 1-3 CCNL 22/2/2010 facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui

all' art. 5 CCNL 22/2/2010, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dal medesimo articolo 7.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 del CCNL 22/02/2010, per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. Ai sensi del successivo comma 3 del medesimo articolo 2, non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti di cui all'articolo 6 del CCNL 22/2/2010, così come previsto dal comma 4 dell'articolo in esame, non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Infine, l'articolo 7, comma 9 del CCNL 22/2/2010 prevede che resti ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

