



INDICE

ART. 1 - PRINCIPI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI (ART. 66, COMMI 1, 2 CCNL DEL 21.05.2018).....	2
ART. 2 - TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI (ART. 66, COMMI 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 CCNL DEL 21.05.2018).....	2
ART. 3 - NORMA DI RINVIO.....	4
ART. 4 - PUBBLICITÀ.....	4

Ed.	Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Redazione	Verifica di conformità al SGQ	Approvazione
01	00	24/10/18	Prima emissione		Dott. B. Bertoli	Dr. G. Scolari
01	01	07/02/20	Revisione art.1 e art.2	Avv. M. Bazzana	Dott. B. Bertoli	Avv. G. Cerasetti

ART. 1 - PRINCIPI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI (ART. 66, COMMI 1, 2 CCNL DEL 21.05.2018)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente
 - d. grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, 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. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

ART. 2 - TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI (ART. 66, COMMI 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 CCNL DEL 21.05.2018)

1. La sanzione disciplinare, dal **minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione**, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 1, comma 1, per:
 - a. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - b. condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - 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 pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o di terzi;
 - e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165/2001;
 - h. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi.L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
2. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 1, comma 1, per:
 - a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 1;
 - b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 1;
 - c. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o terzi;

- d. ingiustificato ritardo, non superiore a 5 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. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- g. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti e degli utenti o di terzi;
- i. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o ai terzi.

3. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni** si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi** si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

6. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 1, comma 1, per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 2;
- b. 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'Azienda o ad essa affidati;
- c. atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d. alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi;
- f. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g. ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

7. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del **licenziamento** si applica:

Con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs. n. 165/2001
- b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6;
- c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

- f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui all'art. 1, comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda.

Senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 11 del regolamento aziendale in materia di procedimenti disciplinari (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del predetto regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) 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;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3, della legge 11 gennaio 2018 n. 3;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art. 1, comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 1, comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 3 del regolamento aziendale in materia di procedimenti disciplinari (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

ART. 3 - NORMA DI RINVIO

Le disposizioni del presente codice disciplinare che risultassero incompatibili con eventuali successive modifiche delle disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 o con norme di legge o contratto sopravvenute, saranno disapplicate.

ART. 4 - PUBBLICITÀ

Il presente codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.