

**FONDAZIONE CUSANI VISCONTI ONLUS  
CHIGNOLO PO**

**CODICE DISCIPLINARE COMPARTO**

**Aggiornato al D.L. 75/2017**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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 o 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.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. 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.

**4. 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 al comma 1, per:**

- a. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett.a) del D.Lgs.165/2001 (vedasi punto 8 lettera g);
- b. condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme 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 disservizio;

- e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della Fondazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della [legge n. 300 del 1970](#);
- f. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 (vedasi punto 7 lettera e);
- g. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla Fondazione, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

**5. 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 al comma 1, per:**

- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett. b) del D.Lgs.165/2001 (vedasi punto 7 lettera d), 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 alla Fondazione , agli utenti o terzi;
- d. ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- g. alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- h. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della [legge 300 del 1970](#);
- i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

**6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:**

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b. occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione,

- distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Fondazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- c. insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 (vedasi punto 7 lettera e);
  - d. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett. e) del D.Lgs.165/2001 (vedasi punto 8 lettera b);
  - e. 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, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett. a) del D.Lgs. 165/2001 (vedasi punto 8 lettera g). Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
  - f. alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett. e) del D.Lgs. 165/2001 (vedasi punto 8 lettera b);
  - g. violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno alla Fondazione, agli utenti o terzi, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*sexies*, commi 1 e 2 del D.Lgs.165/2001(vedasi punto 6 lettera i);
  - h. Il 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 procedente ovvero rende dichiarazioni false or reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni; (art.55-bis, comma 7 del D.Lgs. 165/200 1);
  - i. 1. La condanna della Fondazione 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 di cui all'articolo 54, 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 1, 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'articolo 33, comma 8, e all'articolo 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 (art.55-*sexies* commi 1 e 2 del D.Lgs 165/2001);

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, 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 nei CCNLL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:**

- a. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b. recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (art. 55-*quater*, comma 1, lett.c) del D.Lgs. 165/2001) ;
- 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 (art. 55-*quater*, comma 1, lett.b) del D.Lgs. 165/2001);
- e. il licenziamento in sede disciplinare è disposto altresì nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, 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'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 (art. 55-*quater*, comma 2 del D.Lgs. 165/2001) ;
- f. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1, lett. e) del D.Lgs.165/2001 (vedasi punto 8 lettera b);
  - g. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
  - h. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio.

#### **8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:**

- a.** terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1,lett. e) del D.Lgs. 165/2001 (vedasi punto 8 lettera b);
- b.** 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 (art. 55-*quater*, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 165/200 1);
- 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.** 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) del D.Lgs. 165/200 1);
- e.** commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- f.** condanna passata in giudicato:
  - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della [legge 19 marzo 1990 n. 55](#) e successive modificazioni;
  - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (art. 55-*quater*, comma 1, lett. f) del D.Lgs. 165/200 1);
  - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della [legge 27 marzo 2001, n. 97](#).
- g.** 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) del D.Lgs. 165/200 1);

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

Nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata ai sensi del comma precedente, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli Enti privi di dirigenza, per i Responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'UPD, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

- h.** gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art.54, comma3, del D.Lgs. 165/2001;
- i.** commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art.55-sexies, comma 3, del D.Lgs.165/2001 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per i soggetti aventi qualifica dirigenziale);
- l.** la reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo superiore ad un anno nell'arco di un biennio;
- m.** insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo e individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza ni doveri di comportamento, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini o ai sensi dell'art.3 , comma 5-bis, del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 regolamentari, dal contratto collettivo e individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza ni doveri di comportamento, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per

ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art.3, comma 5-bis, del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi

riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui alle vigenti disposizioni di CCNLL, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità: la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (art. 55 comma 2 del D.Lgs. 165/2001).



