

- 5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.
- 6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
- 7. I provvedimenti di cui al presente articolo 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.
- 8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001.

SIAPCSA

UCSICLUN

OPB AUTONOMIA
COSARE D
STRANIERA

**Art. 58
Codice disciplinare**

- 1. L'Amministrazione è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione;
 - 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 di più persone nella violazione.
- 2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
- 3. 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 se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
- 4. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e 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;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi, degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza del lavoro, di divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio

CISL FP SICU

DIRSI

CGLA per la
CQBAS/CQAC

SPARIS

per l'Amministrazione o per gli utenti nonché del rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

- f) 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, cui rinvia l'art.25 della legge regionale 30 aprile 1991, n.10 come sostituito dall'art.7, comma 2 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

L'importo delle sanzioni pecuniarie sarà introitato nel bilancio dell'Amministrazione.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice o dei colleghi e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;
 - e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;
 - f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'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 degli obblighi del dirigente agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o a esso affidati;
 - i) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
 - l) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
 - m) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
 - n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

SIAD
ESSA
M
C
C

UGL
SICILIA

FORUM
UGL
AUTON

DIRSI

gi

ASRE

Alleh

Stiane

CISL FP SIGUR
A
h

UGL/FPZ
A

CASAS/CADIA
A

SADIS
A

[Handwritten signatures]

- o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.
- 9. 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), da f-bis) sino a f-quinquies del d.lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
 - b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies, del d.lgs. n. 165/2001;
 - d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;
 - e) la 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;
 - senza preavviso, per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;
 - b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 60 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 61, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
 - c) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27/03/2001, n. 97;
 - d) gli atti e i comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
- 10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 56 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
- 11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
- 12. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'Amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

[Handwritten signature]
UGL Sicilia

[Handwritten signature]
UGL Auto Man
COSMEDI

[Handwritten signature]
SIAD ESA
Mocini

[Handwritten signature]
SADERS

Art. 59

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

- 1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis del d.lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un

[Handwritten signature]
CISL PA SICILIA

[Handwritten signature]
GRAS/CODIA

[Handwritten signature]
CRAI - FP
Pietro AL

[Handwritten signature]
DIRSI