

**FONDAZIONE "BARONE GIUSEPPE LUCIFERO DI
S.NICOLO'"**

*Eretta in Ente Morale con D.P.R. 4/7/1963 n.1167
I.P.A.B. riconosciuta con D.A. n.673 del 12/11/1987
MILAZZO*

Oggetto: Ordine di servizio del 17/10/2023, prot.n.1500 relativo all'inserimento sul sito web istituzionale dell'Ente del Codice disciplinare previsto dal CCNL Funzioni Locali.

Via mail: Francoscicolone5@gmail.com

Al Presidente del CdA
Sig. Franco Scicolone

Ai Consiglieri di Amministrazione

Via pec: giacchino.puglisi8@pec.commercialisti.it

Dr.Gioacchino Puglisi

Via mail: santo.colosi@tiscali.it

Mons.Santo Colosi

Via pec: rosaliaschiro@pec.it

Dott.ssa Rosalia Schirò

Con riferimento all'ordine di servizio della S.S. del 17/10/2023, acquisito in pari data al prot. n.1500 e rimesso, per conoscenza, a tutti i consiglieri col prot.n.1502, si rappresenta che il Codice Disciplinare, previsto dall'art. 72, comma 11, del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e di cui alla determinazione di presa d'atto n.134 dell'1/12/2022, è già stato, secondo le modalità e tempi fissati dai commi 11 e 12 della citata norma ed in ossequio al punto 2 del dispositivo del provvedimento testè citato, regolarmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sez. Amministrazione Trasparente, così come, peraltro, emergente dalle relative stampe infra allegate.

Si rappresenta, altresì, che lo stesso Codice Disciplinare è stato, in applicazione della normativa di riferimento, notificato ai dipendenti dell'Ente con nota prot.n.1576 del 21/12/2022 e che il medesimo risulta, fin dalla predetta data, regolarmente affisso all'ingresso della sede di lavoro, ossia degli uffici amministrativi dell'Ente, siti in Via Sant'Antonio n.4.

Tanto per dovere d'ufficio.

Distinti saluti.



Il Responsabile di gestione
(Dott.ssa Lucia Lombardo)

Fondazione "Barone Giuseppe Lucifero di S.Nicolò"

Siete qui: [Home](#) / [Amministrazione Trasparente](#) / [Disposizioni generali](#) / [Codice di comportamento e disciplinare dei dipendenti pubblici](#)

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Disposizioni generali

Organizzazione

Consiglieri e collaboratori

Personale

Bandi di concorso

Società partecipate

Performance

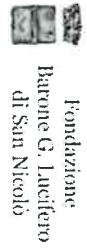
Provvedimenti

In attesa di codice disciplinare applicabile al personale dipendente di quantità non determinata i commi 11 e 12 dell'art. 72 del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, prevedono quanto segue:

Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 105/2001.

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

(pubblicato 14/12/2023)



FONDAZIONE STRUTTURA PROGETTI DOCUMENTI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE NEWS MEDIA LINK CONTATTI

Provvedimenti

(pubblicato 11/12/2023)

Bandi di gara e contratti

Bilanci

Beni materiali e gestione del patrimonio

Controlli e rilievi sull'amministrazione

Servizi erogati

Opere pubbliche

BIDAP - Banca Dati Amministrazioni Pubbliche

Consultazione e trasparenza

Accesso civico

Il codice di comportamento dei dipendenti in atto vigente è stato approvato con delibera di Consiglio n. 23 del 20/11/2018, alla quale trovano allegato. I presenti codici sono stati ufficialmente portati a conoscenza dei dipendenti ed affissi negli uffici attraverso affissi.

CODICE DISCIPLINARE DEI DIPENDENTI PUBBLICI NON DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI FONDAZIONE

Windows taskbar with search, task view, and application icons. System tray shows 24°C, 09:57, and 17/10/2023.

FONDAZIONE "BARONE GIUSEPPE LUCIFERO DI S. NICOLÒ"

Eretta in Ente Morale con D.P.R. 4/7/1963 n.1167
I.P.A.B. riconosciuta con D.A. n.673 del 12/11/1987
MILAZZO

DETERMINAZIONE n. 134 dell' 1/12/2022

Oggetto: Presa atto sottoscrizione C.C.N.L personale Comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, nuovo sistema di classificazione personale e Codice di Comportamento dei dipendenti - Applicazione benefici economici ai dipendenti in servizio presso l'Ente

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che, in data 16/11/2022, è stato sottoscritto, tra l'ARAN ed i rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative, il C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali, per il triennio 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per quella economica, introducendo, nel contempo, un nuovo ordinamento professionale (sistema di classificazione), diviso in quattro aree, ed un nuovo Codice di comportamento dei dipendenti;

CHE l'art.1, 1° comma, prevede l'applicabilità del contratto a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art.4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3/8/2021;

VISTO il CCNQ per la definizione dei comparti e della aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021) del 3 agosto 2021, il quale dispone, all'art.1, l'applicazione del contratto ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art.1, comma 2, del D.Lsg.30/3/2001 n.165, così riconfermando - dopo l'incisiva modifica dell'impianto dei precedenti comparti ed aree di contrattazione attuata col pregresso CCNQ del 13/7/2016 e richiamato nel precedente CCNL del 21/5/2018, relativo al periodo 2016/2018) – il Comparto delle Funzioni Locali, disciplinato dall'art.4 e nel cui novero sono specificatamente menzionati, tra gli altri, oltre gli enti pubblici territoriali anche le Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali ma non anche le restanti IPAB (non trasformate in ASP o in fondazioni di diritto privato), nei confronti delle quali, in Sicilia - in mancanza di una legge di riordino che ne preveda l'inserimento nel sistema di interventi e servizi sociali delineato dalla L.8/11/2000 n.329 e D.Lgs.4/5/2001 n.207 - continua a trovare applicazione la disciplina contenuta nella L.17/7/1890 n.6970 e s.m.i. (c.d. Legge Crispi);

VISTO, tuttavia, l'art.16 del nuovo CCNL, il cui 4° comma, lett.b), dichiara applicabile la disciplina contrattuale non solo alle ASP ma anche alle IPAB;

RICHIAMATO, peraltro, per continuità storica, il contenuto dell'art.1, comma 2°, del C.C.N.L. del 31/7/2009, il quale disponeva che al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione (anche quelli comportanti una trasformazione giuridica in senso privatistico), venisse applicato il CCNL del comparto regioni ed autonomie locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale;

2

DATO ATTO che, allo stato, la Fondazione ha alle proprie dipendenze tre unità lavorative, di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, assunte a seguito di procedure ad evidenza pubblica, e segnatamente:

- *un Segretario, Responsabile della gestione, inquadrato nella Cat.D, posizione economica D6, in servizio dal 5/2/2001;*
- *un istruttore contabile, inquadrato nella Cat. C, posizione economica C4, in servizio dal 2/12/2002;*
- *un collaboratore professionale amministrativo, inquadrato nella Cat.B, posizione economica B6, in servizio dal 20/3/2002;*

ATTESO che, alla luce del nuovo sistema di classificazione del personale – che entrerà in vigore l'1/4/2023 – i dipendenti, in applicazione di quanto indicato nella tabella di trasposizione automatica (B), saranno classificati come segue:

- *Categoria D6 = Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (EQ);*
- *Categoria C4 = Area degli istruttori;*
- *Categoria B6 = Area degli operatori esperti;*

PRESO ATTO che gli aumenti riportati nella tabella A del nuovo contratto hanno carattere vincolato ed automatico e decorrono dall'1/1/2019 e fino al 31/12/2021;

VISTO l'articolo 2 del contratto medesimo, e segnatamente il 2° comma, il quale prevede che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione contrattuale, nonché il 3° comma, in forza del quale gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2;

VISTO, altresì, l'art.40 del D.Lgs. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego), il quale dispone che la pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativie ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti;

RITENUTO, pertanto, di dover procedere, nei confronti dei dipendenti in servizio, all'applicazione dei benefici economici portati dal citato contratto nonché alla successiva liquidazione delle differenze retributive già maturate, tenuto conto della decorrenza e durata dei rispettivi rapporti di lavoro;

VISTI gli artt. 11 e 12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO l'art.26 del vigente Statuto, che demanda al Segretario, quale responsabile dei servizi dell'Ente, l'attività di gestione

D E T E R M I N A

- 1) *di prendere atto della sottoscrizione, avvenuta in data 16/11/2022, del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali, per il periodo 1/1/2019 – 31/12/2021 (triennio 2019/2021), comprensivo del nuovo sistema di classificazione del personale e del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;*
- 2) *di prendere atto, nel contempo, che al Codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le modalità ed i tempi indicati nei commi 11 e 12 dell'art.72;*

- 3) di dare atto che le norme contenute nel CCNL del 16/11/2022, e correlativamente i pertinenti benefici economici, trovano applicazione anche nei confronti del personale di quest'Ente, quale Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza (I.P.A.B.);
- 4) di disporre, in conseguenza, l'aggiornamento dei valori stipendiali delle varie posizioni economiche, giusto l'art.2, comma 1°, del contratto su riportato e secondo gli importi indicati nelle tabelle A, D, E) ed F) allo stesso allegate;
- 5) di dare atto che alla liquidazione delle differenze retributive maturate dal personale dipendente si procederà con separato provvedimento, sulla scorta dei conteggi che saranno predisposti dal competente ufficio;
- 6) di dare atto, altresì, che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito internet della Fondazione e sarà messo a disposizione dell'organo di governo per il controllo di competenza.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Lucia Lombardo)



Lucia Lombardo



**FONDAZIONE "BARONE GIUSEPPE LUCIFERO DI
S.NICOLO'"**

*Eretta in Ente Morale con D.P.R. 4/7/1963 n.1167
Milazzo*

Oggetto: *Trasmissione nuovo codice di comportamento.*

Ai Sigg. Dipendenti della Fondazione

SEDE

Si trasmette il nuovo codice di comportamento allegato al CCNL comparto Funzioni Locali approvato il 16/11/2022, regolarmente pubblicato nella sezione Avvisi e Bandi del sito istituzionale dell'Ente, dall'1/12/2022 al 16/12/2022.

*Quanto sopra ai fini della relativa presa d'atto.
Distintamente.*

*Il Segretario
(Dott.ssa Lucia Lombardo)*



CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021

TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 71 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

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

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della L. n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla L. n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;

e bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a distanza;

f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il

- recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 del CCNL 21.05.2018.

Art. 72 Codice disciplinare

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'amministrazione, 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.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, 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 a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza 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'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della L. n. 300/1970;
- f) negligenza o 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.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ai benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 82 (Welfare integrativo) a favore dei propri dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 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 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza 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'amministrazione, agli utenti o ai 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'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

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 che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio, danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi.

5. 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 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 - sexies, comma 3 del D.lgs. n. 165/200, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.

7. 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 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 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;
 - 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'ente o ad esso 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'amministrazione, 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, individuati dall'ente, 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:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.

c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

d) 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;

e) 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;

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi 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;

h) 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'amministrazione;

2. 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. 61 del CCNL del 21.05.2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 21.05.2018;

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 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

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

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 21/05/2018.

CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018

Art. 58

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall' art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.