



COMUNE DI PONTE LAMBRO

Provincia di Como

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 138 del 26-10-2004

Oggetto...: *INDIVIDUAZIONE UFFICIO DI DISCIPLINA - PROVVEDIMENTI.*

L'anno **duemilaquattro** il giorno **ventisei** del mese di **ottobre** alle ore **17:00**, nella sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cattaneo Andrea	sindaco	P
Cocchiararo Francesco	assessore	P
Foschini Camillo	assessore	P
Castagna Giancarlo	assessore	P
Barbuto Luigi	assessore	P
Livi Giacomo	assessore	P
Fumagalli Arianna	assessore esterno	P

PRESENTI...: 7

ASSENTI.....: 0

Partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE**, **Natalino Dott.Nunzio**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **sindaco**, **Cattaneo Andrea** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

PUBBLICATO ALL'UFFICIO PRETORIO
DAL 10-11-04 AL 25-11-04
N° 724 REG.

IL MESSO COMUNALE

Oggetto..: INDIVIDUAZIONE UFFICIO DI DISCIPLINA - PROVVEDI=
MENTI.

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta la necessità a seguito dell'applicazione del nuovo C.C.N.L. 22.01.2004 di provvedere alla individuazione dell'ufficio per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;

Visto l'art. 28 del C.C.N.L. 22.01.2004 "Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari";

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso dal responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di individuare nell'ufficio segreteria del Comune di Ponte Lambro la struttura per i provvedimenti disciplinari, attribuendo al segretario comunale le competenze previste nella materia specifica dell'art. 25 del C.C.N.L. 22.01.2004, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
3. e per l'urgenza, con successiva unanime votazione di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI PONTE LAMBRO

Provincia di Como

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: *INDIVIDUAZIONE UFFICIO DI DISCIPLINA - PROVVEDIMENTI.*

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, a norma dell'art. 151 – comma 4 – del D.Lgs.vo n. 267/2000

A T T E S T A

la regolare copertura finanziaria della spesa inerente la proposta di deliberazione in oggetto

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49 – comma 1 - del D. Lgs.vo n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA Esprime PARERE FAVOREVOLE IL RESPONSABILE f.to dott. Nunzio Natalino
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE Esprime PARERE FAVOREVOLE IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DELIBERAZIONE N. 138 del 26-10-2004	

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- 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.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad 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 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 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- 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 con vie di fatto 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 all'ente, agli utenti o ai terzi;
- j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- 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 ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

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 all'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.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - 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 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;
 - 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.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c) condanna passata in giudicato:
 - 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; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
 - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 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;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi 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.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 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. 23 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to Cattaneo Andrea

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Natalino Dott.Nunzio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno **10 NOV. 2004** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Nello stesso giorno in cui è stata affissa all'Albo Pretorio, la presente deliberazione viene comunicata con elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125, del D.Lgs.vo n.267/2000.

Li, **10 NOV. 2004**

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Natalino Dott.Nunzio

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Li,

10 NOV. 2004

IL SEGRETARIO COMUNALE
Natalino Dott.Nunzio



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

perché immediatamente eseguibile;

decorsi i 10 giorni dalla data d'inizio delle pubblicazioni (art.134, comma 3, D.Lgs.vo n.267/2000);

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Natalino Dott.Nunzio