CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE Dl LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL CONVARTO ISTRUZIONE E RICERCA

TRIENNIO 2016-2018

Art. 13 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:

1. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o  dirmstrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
2. rilevanza degli obblighi violati;
3. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
4. grado di danno o di pericolo causato all'arrministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi ;
5. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al cornportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al corrportamento verso gli utenti;
6. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo fra di loro;
7. nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affdati alla vigilanza del dipendente.
8. Al dipendente responsabile di più mancanze con umica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un Inico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più gave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
9. La sanzione disciplinare dal minimo del rinprovero verbale o scritto al massimo della multa di pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma l, per:
10. inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, con•rna l, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
11. condotta non conforme a principi di correttema verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
12. per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello an•minisfrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla corretteza inerenti alla funzione;
13. negligenza nell'esecuzione dei collipiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni rmbili o degli sfrumenti a lui fidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
14. 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;
15. rifiuto di  a visite personali disposte a tutela del paü•imonio dell'amrninisfrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
16. insumciente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
17. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
18. violazione di doveri ed obblighi di con-portamento non riconlpresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.  delle ritenute per multa sarà infroitato dal bilancio dell'amrninistrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della refribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma l, per:

1. recidiva nelle mancanze previste al corn•na 3;
2. particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
3. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma l, 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'amrninistrazione, agli utenti o ai terzi;
4. ingiustificato tmncato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e armninistrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede asseguta a seguito dell 'espletamento di uma procedura di mobilità territoriale o professionale;
5. svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psicofisico;
6.  ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
7. ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, cornma l, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o cornportamenti 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;
8. violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affdati;
9. violazione del segeto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
10. violazione di doveri ed obblighi di coru)ortamento non ricornpresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amminisfrazione, agli utenti o a terzi.
11. 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.
12. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall 'art. 55-sexies, cornrna 3, del d.lgs. n. 165/2001.
13. 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.
14. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della refribuzione da I l fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comm l, per:
15. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
16. 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; 
17. atti, conportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
18. alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
19. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
20. ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'anministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi' all 'utenza;
21. violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall ' assenza dal servizio o dall ' arbifrario abbandono dello stesso;
22. per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amrninistrativo dell'AFAM, coru)imento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

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

1. con preavviso per:

1. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, cormma l, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;
2. recidiva nelle violazioni indicate nei conmrli 5, 6, 7 e 8;
3. recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa,  o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il  o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono con-piuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affdati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell 'AFAM;
4. dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
5. condanna passata in giudicato, per un delitto che, con-messo fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
6. violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
7. violazioni dei doveri e degli obblighi di  non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al conma l, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
8. mancata ripresa del servizio, salvo casi di  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'an•rninistrazione.

2. senza preavviso per:

1. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, conm•na l, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
2. cornrnissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell 'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
3. 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;
4. cornrnissione 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;
5. condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma l, e nell'art. 8, comma l, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici umci•, - per i delitti previsti dall'art. 3, con\*llna 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti conrnessi in servizio;
6. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricorrprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al cornrna l, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. lmncanze non espressamente previste nei precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma l, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai comni precedenti.

I l . Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'armninistrazione secondo le previsioni dell'art. 55, conm•na 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 corrrna 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.