

# COMUNE DI CASTEL MELLA

Provincia di Brescia

La presente delibera consta di n° 3 pagine, n° 2 allegati  
Codice Ente: 10292

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

DELIBERAZIONE N. 281 IN DATA 26/10/99

OGGETTO: ART. 25 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1994/1997. CODICE DISCIPLINARE.

L'anno millenovecentonovantanove addì ventisei del mese di ottobre alle ore ., nella sala delle adunanze.

Con atto informale del Sindaco, a norma dell'art. 40 - 1° comma - del vigente statuto, vennero oggi convocati, a seduta, i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano :

Intervengono i Signori:

<input checked="" type="checkbox"/>	BONOMEILLI	Guido	Sindaco
<input checked="" type="checkbox"/>	ALIPRANDI	Ettore	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	GALEAZZI	Mauro	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	ANDREOLI	Vittorio	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	GIRELLI	Maurizio	Assessore

**Totale Presenti 5      Totale Assenti 0**

Sono assenti giustificati i sigg.ri: Nessuno

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Capo, GIARDINA dott.ssa Maria Concetta, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **dott. ing. BONOMEILLI Guido** in qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto, sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il C.C.N.L. del comparto Regioni/Autonomie Locali 1994/97, sottoscritto in data 06/07/95 ed inerente il personale comunale di qualifica non dirigenziale;

CONSIDERATO che gli effetti giuridici decorrono, ai sensi dell'art. 2 - comma 1 - del testo contrattuale, dal 07/07/95;

VISTO l'art. 25 del Contratto avente ad oggetto "Codice Disciplinare" il cui contenuto è attuativo dell'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993;

RITENUTO di prendere atto del contenuto dell'articolo recependolo con il presente atto e disponendo di dare ad esso la massima pubblicità mediante affissione all'albo pretorio del Comune e negli altri luoghi di lavoro facenti capo al Comune (plessi delle scuole materne ed elementari e magazzino comunali);

VISTO l'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993;

VISTI gli artt. 47 - commi 1, 2 e 3 - e 53 della legge 08/06/1990 n. 142;

VISTO l'unito parere, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal responsabile del servizio, ai sensi della legge 142/90;

Con i voti favorevoli di tutti i presenti

## DELIBERA

1) di recepire il contenuto dell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Regioni/Autonomie Locali 1994/97 relativo al Codice disciplinare che si riporta integralmente nell'allegato "B" al presente atto;

2) di individuare l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari in capo al Segretario Comunale, dott.ssa Giardina Maria Concetta, che si avvale dell'assistenza tecnico-amministrativa dell'ufficio personale;

3) di dare al Codice Disciplinare la massima pubblicità, mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune e negli altri luoghi di lavoro facenti capo al Comune, ai sensi dell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale;

4) di comunicare il presente provvedimento ai capigruppo, ai sensi della legge 17 - comma 36 - della legge 127/97;

5) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ex art. 47 III° comma della legge 142/90.

**COMUNE DI CASTEL MELLA**  
PROVINCIA DI BRESCIA

**PARERI**

resi ai sensi e per gli effetti dell'art.53 primo comma e secondo della legge 08.06.1990 n.142.  
Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto:

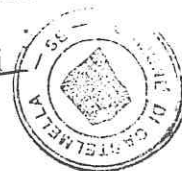
**ART. 25 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1994/1997. CODICE  
DISCIPLINARE.**

Il sottoscritto responsabile del servizio – Personale del Comune di Castel Mella - rende il seguente parere:

RESPONSABILE SERVIZIO: Personale  
PARERE REGOLARITA' TECNICA.  
si attesta la regolarità tecnica della proposta;  
si esprime pertanto parere: **Favorevole**

Data 26/10/99

Il Responsabile Servizio  
Personale  
Rosangela Gussoni



ALLEGATO "A"

ALLA DELIBERAZIONE DI ~~G.M.~~  
~~C.C.~~

N. 281

DEL 26/10/99



IL SEGRETARIO COMUNALE CAPO

ART. 25  
Codice disciplinare

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. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993, 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) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, 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 di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

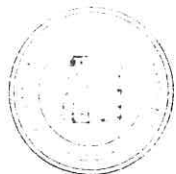
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, 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

ALLEGATO n° B<sup>n</sup>

ALLA DELIBERAZIONE DI G.M.

N. 281

DEL 26/10/99



IL SEGRETARIO COMUNALE CAPO

ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della L. n. 300/70;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione 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 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, 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 di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.

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

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

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'Amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) 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.
- g) 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.

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

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri 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;
- c) condanna passata in giudicato:
  - 1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
  - 2) per gravi delitti commessi in servizio;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- e) violazioni intenzionali dei doveri 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.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 24, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

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.

11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

