



**ASP ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE  
DI PAVIA**

**CODICE DISCIPLINARE COMPARTO**

**Aggiornato al D.L. 75/2017**

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. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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'azienda o ente, 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, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, 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 della 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, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, comma 1, lett.a) del D.Lgs.165/2001;
- b. condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- 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 pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;

- e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro, al di fuori dei casi di cui all'art.55-*quater*, del D.Lgs. 165/2001;
- g. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55 -*novies*, del D. Lgs n. 165/2001;
- h. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente 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 dieci 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;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater* comma 1 lett.b) del D.Lgs.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'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d. ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- g. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1 lett. e) del D.Lgs 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, nell'ambiente di lavoro, 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 dei doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

6 .La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione fino a un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis comma 7, del D. Lgs. N. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

8. 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.

9. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5;
- 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'Azienda o 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'Azienda o Ente agli utenti o 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 in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustiziato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, si applica per:

- a. Le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D. Lgs n. 165/2001;
- b. La recidiva nelle violazioni indicate nei commi 6, 7, 8 e 9
- c. 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;
- d. 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;
- e. La violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16

comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;

- f. 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.
- g. Mancata ripresa del servizio, salvo i 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'Azienda o Ente

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

- a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera a), d), e), ed f) del D. Lgs. 165 del 2001;
- b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare (in caso di procedimento penale) fatto salvo quanto previsto dal rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
- 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 del D. Lgs n 235/2012.
  - per i delitti indicati dall'art. 12 commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3.
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
  - per i delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della legge 27/03/2001 n.97.
  - per gravi delitti commessi in servizio.
- f. violazioni dolose 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.

12. 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, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai comi precedenti.

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