

# Codice disciplinare del personale tecnico-amministrativo

## IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

- VISTO lo Statuto di Ateneo;
- VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 27 gennaio 2005, relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003, pubblicato nella “Gazzetta Ufficiale” n. 36 del 14 febbraio 2005 - Supplemento ordinario – Serie generale ed in particolare l’art. 45;
- VISTI gli artt. 2104, 2105, 2106 del Codice Civile;
- VISTI gli artt. 54, 55, 56 del D. lgs 30.3.2001, n. 165, e s. m. i.;
- VISTO il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- RITENUTO, in applicazione della disciplina contrattuale, di dover provvedere alla emanazione del codice disciplinare di Ateneo per il personale tecnico-amministrativo;
- CONSIDERATO che il tavolo della contrattazione integrativa nell’adunanza del 03.04.2008 ha preso atto del testo del Codice disciplinare del personale tecnico-amministrativo da affiggere agli albi delle sedi di lavoro dell’Ateneo;

## DISPONE

### Art. 1

E’ adottato il **Codice Disciplinare del Personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo** così come contenuto nel successivo articolo 3.

### Art. 2

Il testo del codice disciplinare è affisso all’Albo del Rettorato e agli albi delle sedi in cui si articola l’Ateneo, è altresì pubblicato sul Bollettino Ufficiale dell’Ateneo e sul sito web dell’Università.

### Art. 3

Il testo del Codice disciplinare è il seguente:

#### **“CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO”**

**1.** Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall’art. 55 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti **criteri generali**:

il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in

relazione:

- a. alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- b. al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- c. all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- d. alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- e. al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- f. al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio precedente;
- g. al comportamento verso gli utenti;
- h. al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento disciplinare, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità;
- i. qualora la sanzione consista nella sospensione dal servizio, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

**2.** La sanzione disciplinare dal minimo del **rimprovero verbale** al massimo della **multa** di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente 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 altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- 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 azione di vigilanza;
- d. inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un 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 legge del 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'Università e destinato ad attività sociali per i dipendenti.

**3.** La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino ad un massimo di **10 giorni** si applica per:

- a. recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b. 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 dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- c. ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a raggiungere la sede assegnata dall'Amministrazione;
- d. svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e. rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- g. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/70;
- h. qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi;
- i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- 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.

**4.** 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 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b. assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c. occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d. insufficiente, persistente e scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- 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 fondamentale spettante ai sensi del vigente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

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

- a. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una

mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);

- b. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- c. mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
- d. continuità, nel biennio, di condotte comprovanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e. 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;
- f. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

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

- a. terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b. 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;
- c. 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;
- 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 passata in giudicato:
  - 1. di cui all'art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli artt. 316 e 316 bis del c.p. -;
  - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97.

**7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 2 del vigente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.**

**8. Le attività istruttorie di ogni singolo procedimento disciplinare saranno affidate ad apposite Commissioni nominate di volta in volta con provvedimento del Direttore**

Amministrativo. Le Commissioni saranno presiedute da unità di personale appartenente almeno alla categoria EP scelte a rotazione.

**9.** Le sanzioni sono erogate con provvedimento dirigenziale.

**10.** Il potere di riduzione delle sanzioni spetta al Direttore Amministrativo.

**11.** Per quanto non previsto dai precedenti commi si applicano le disposizioni citate in premessa.

#### **Art. 4**

Le disposizioni di cui al precedente articolo 3 non sono destinate al personale di qualifica dirigenziale.

#### **Art. 5**

La presente disposizione è acquisita alla raccolta interna e pubblicata nel Bollettino Ufficiale di Ateneo

Teramo,

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

**Dott. Luigi Renzullo**