



# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di CHIETI

Medaglia d'Argento al Merito Civile

Ufficio del Segretario Comunale

Prot. n. 2520

Li. 15/07/2008

**OGGETTO: art. 3 CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali stipulato l'11 aprile 2008. Attestato di affissione nuovo codice disciplinare.**

L'anno DUEMILAOTTO il giorno QUINDICI del mese di LUGLIO, i sottoscritti dott. Aldo D'AMBROSIO, Segretario Comunale/Responsabile del Personale, e geom. Giuseppe FELICE, dipendente comunale, Responsabile, tra l'altro, affissioni albo pretorio/messo comunale,

### ATTESTANO

di avere in data odierna affisso

- il codice disciplinare di cui all'art. 3 del CCNL dell'11 aprile 2008;
- il codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, approvato con D.M. 28.11.2000;

in prossimità del rilevatore delle presenze installato al piano terra della sede comunale ed utilizzato da tutti i dipendenti comunali.

### DANNO ATTO

che la pubblicazione dei suddetti atti è permanente e che sulla permanenza stessa vigila il Responsabile delle affissioni all'albo pretorio/messo comunale, geom. Giuseppe FELICE.

Il Segretario Comunale  
Responsabile del Personale  
(Dott. Aldo D'AMBROSIO)

Il Responsabile affissioni albo pretorio/Messo comunale  
Geom. Giuseppe FELICE



## Codice disciplinare Art. 3

(Contratto dell' 11/04/2008)

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 D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed 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'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 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 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.

