



Università per Stranieri di Siena

decreto n. 328.06

IL RETTORE

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Vista la Legge 9 maggio 1989 n. 168 e successive modificazioni e/o integrazioni;
- Visto l'art. 55 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni e/o integrazioni;
- Visto il CCNL – comparto Università – relativo al quadriennio normativo 2002/2005 siglato il 27 gennaio 2005;
- Vista la delibera assunta dal Consiglio Accademico nella seduta del 05 dicembre 2006;
- Vista la delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 05 dicembre 2006;
- Considerata la necessità di regolamentare le procedure disciplinari per il personale tecnico-amministrativo e per i collaboratori ed esperti linguistici dell'Università per Stranieri di Siena,

D E C R E T A

Per le motivazioni di cui in premessa è emanato il seguente regolamento:

“REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE DISCIPLINARI
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E PER I COLLABORATORI ED ESPERTI
LINGUISTICI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA”

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina il procedimento e le sanzioni disciplinari applicabili al personale tecnico-amministrativo ed ai collaboratori esperti linguistici dell'Università per Stranieri di Siena, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni e dalle norme risultanti dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Università.
2. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano al personale con qualifica dirigenziale, per il quale valgono le norme di cui all'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 e quelle risultanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro

h.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328,06

- dell'autonoma separata area di contrattazione per la dirigenza del comparto Università.
3. Resta ferma la disciplina in tema di responsabilità civile, amministrativa, contabile e penale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

ARTICOLO 2 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la propria condotta ai doveri di impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa. Il dipendente adegua, altresì, il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al vigente CCNL comparto Università.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e gli utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
- collaborare con diligenza osservando le norme del vigente CCNL comparto Università, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dall'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni e la riservatezza dei dati personali, con le modalità contenute nel D. Lgs. 196/2003;
 - non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui questo abbia diritto, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni, dai vigenti regolamenti di Ateneo attuativi della stessa, nonché osservare le vigenti disposizioni di legge in tema di autocertificazione;
 - rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione;
 - durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

6



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- g. non dedicarsi ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h. eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, illustrandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando questo comporti la violazione della legge penale;
- i. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- j. non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- k. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- l. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- m. comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- n. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- o. astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri o dei propri congiunti.

ARTICOLO 3 - DIRITTO DI DIFESA

- 1. Nel corso del procedimento disciplinare al dipendente è garantita la possibilità di essere ascoltato a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 2. Nel caso di impossibilità a presenziare alla audizione, il dipendente potrà presentare, per iscritto, memorie difensive e documenti e/o potrà farsi rappresentare da persona di sua fiducia. In quest'ultimo caso dovrà essere presentata delega scritta, corredata da copia fotostatica del documento di identità del delegante.

6-



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

ARTICOLO 4 - DIRITTO DI ACCESSO

Al dipendente, o a chi lo rappresenta, è consentito l'accesso agli atti riguardanti il procedimento a suo carico, con le modalità e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

CAPO II SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ARTICOLO 5 - SANZIONI DISCIPLINARI E CRITERI GENERALI

1. La violazione, da parte del dipendente, degli obblighi disciplinati all'art. 2 del presente regolamento dà luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni anche in relazione alla gravità della mancanza, in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dal vigente CCNL.
3. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

ARTICOLO 6 - COMPETENZA

1. E' competente alla richiesta di avvio del procedimento disciplinare il responsabile della struttura ove il dipendente presta servizio, secondo le modalità descritte ai successivi commi 2 e 3.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328/06

2. Il responsabile di struttura che venga a conoscenza di un fatto di rilevanza disciplinare commesso da un dipendente addetto alla struttura di propria pertinenza, compie i primi accertamenti del caso e – qualora ne ricorrano le condizioni – provvede, nei modi previsti dal vigente CCNL e dall'art. 55 D. Lgs. 165/01:

a) ad irrogare la sanzione del rimprovero verbale
ovvero

b) ad effettuare contestazione scritta degli addebiti e, dopo aver sentito il dipendente a sua discolpa, –ad irrogare, se del caso, nei confronti del dipendente stesso la sanzione del rimprovero scritto (censura).

Il Responsabile di struttura provvede, altresì, entro cinque giorni dalla avvenuta irrogazione della sanzione del rimprovero verbale o della censura, a darne comunicazione al Coordinatore dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e al Responsabile della Divisione II del Personale, onde consentire, rispettivamente, la annotazione del provvedimento nel registro dei procedimenti disciplinari e l'inserimento del provvedimento nel fascicolo personale del dipendente.

3. Qualora ritenga, invece, che la sanzione applicabile sia superiore al rimprovero verbale o alla censura, o che comunque siano necessari ulteriori accertamenti, il Responsabile della struttura provvede a segnalare il fatto - in modo circostanziato - all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, entro venti giorni da quando ne ha avuto conoscenza.

ARTICOLO 7 - COMPOSIZIONE ED ADEMPIMENTI DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è composto da:
- un coordinatore, con qualifica dirigenziale ovvero EP
 - n. 2 membri effettivi e n. 1 membro supplente, con qualifica non inferiore alla ctg. D
 - un segretario, scelto tra i funzionari dell'Amministrazione
2. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari cura l'esperimento delle seguenti attività:
- a) contestazione scritta degli addebiti;
 - b) istruttoria
 - c) eventuale sospensione del procedimento disciplinare
 - d) eventuale sospensione cautelare del dipendente
 - e) conclusione del procedimento:



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- delibera motivata della sanzione applicabile
ovvero
- delibera motivata di archiviazione del procedimento

ARTICOLO 8 - CONTESTAZIONE DI ADDEBITI

1. Ad eccezione del rimprovero verbale, nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito. Detta contestazione dovrà essere effettuata tempestivamente e comunque non oltre i 20 giorni dalla conoscenza del fatto di rilevanza disciplinare da parte del Responsabile della struttura nei casi di propria competenza (art. 6 comma 2), e da parte del Coordinatore dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari negli altri casi.
2. La contestazione dovrà indicare in modo preciso e circostanziato i fatti addebitati al dipendente.
3. Al dipendente che, essendo stato sanzionato disciplinarmente entro il biennio precedente, commetta una ulteriore violazione disciplinare - anche di diversa specie di quella sanzionata in precedenza - si applica la recidiva.

Ai fini del computo del biennio di cui al precedente comma, nel caso di rimprovero verbale si fa riferimento alla data della irrogazione della sanzione, mentre in ordine alle altre sanzioni si fa riferimento alla data di adozione del provvedimento.

La recidiva dovrà essere espressamente contestata, sia pure attraverso il semplice riferimento ai precedenti disciplinari.

L'eventuale impugnazione in sede giudiziaria o arbitrale della sanzione, e, comunque, la non definitività della medesima a qualunque titolo, non osta alla contestazione della recidiva.

ARTICOLO 9 - CONVOCAZIONE PER LA DIFESA

1. Il coordinatore dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari convoca, con comunicazione scritta, il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento.
2. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione di addebiti e deve indicare giorno, ora e luogo dell'audizione.
3. Il dipendente può, adducendo adeguate motivazioni, chiedere che la data dell'audizione venga procrastinata non oltre il quindicesimo giorno dall'originaria convocazione.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

4. La decisione dell'Ufficio verrà, comunque, assunta nella prima seduta utile.

ARTICOLO 10 - AUDIZIONE DEL DIPENDENTE

1. Nella seduta fissata per l'audizione del dipendente, che si svolge in forma non pubblica, un componente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari relaziona sui fatti oggetto del procedimento.
2. Il dipendente può svolgere oralmente la propria difesa, eventualmente tramite la persona che lo assiste ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento. I componenti dell'Ufficio possono rivolgere al dipendente domande in merito ai fatti ed alle circostanze relativi al procedimento.
3. Dell'audizione del dipendente viene redatto apposito verbale sottoscritto dai componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari nonché dal Segretario verbalizzante.
4. Qualora l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ritenga necessari ulteriori adempimenti istruttori, procede agli stessi con la massima sollecitudine.

ARTICOLO 11 - CHIUSURA DEL PROCEDIMENTO

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
2. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, sulla base dell'istruttoria compiuta, dà comunicazione scritta della propria deliberazione alla Divisione II del Personale per il seguito di competenza:
 - a. predisposizione del provvedimento di archiviazione o di irrogazione della sanzione;
 - b. comunicazione del provvedimento all'interessato e al responsabile della struttura che ha attivato il procedimento disciplinare.
 - c. trasmissione di copia del provvedimento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

ARTICOLO 12 - SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane, tuttavia, sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328/06

- cui l'obbligo della denuncia penale emerge nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
 3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
 4. Per i casi previsti all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
 5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 21 del presente Regolamento, come conseguenza delle condanne penali citate nel comma 2, lett. b) ed e), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
 6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Qualora, nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
 7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6 del presente articolo.
 8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.
 9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 21, comma 2, lett. b) ed e) del presente Regolamento e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
 10. Il dipendente riammesso ai sensi del precedente comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328,06

classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite ed i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ARTICOLO 13 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 14 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del successivo comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli artt. 20 e 21 del

h.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328,06

presente Regolamento.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.lgs. n.267/2000.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art.4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dal precedente art. 12 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale spettante ai sensi del vigente CCNL di comparto alla quale vanno aggiunti gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 13 commi 6 e 7 del presente Regolamento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 12 del presente regolamento, comma 6, secondo capoverso, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario, per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione e per le somme trattenute a seguito dei periodi di sospensione di cui al comma 1 del presente articolo.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

6.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n° 328.06

ARTICOLO 15 - SANZIONI DISCIPLINARI DI COMPETENZA DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA: RIMPROVERO VERBALE – RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA)

1. Il rimprovero verbale di cui al precedente art. 5 comma 1 lett. a) consiste in un richiamo al dipendente, nel rispetto della riservatezza e della dignità personale.
2. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto (censura) di cui al precedente art. 5, co 1, lett. b) consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, previa contestazione scritta dell'addebito, ai sensi del precedente art. 8.
3. Le sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si applicano al dipendente, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del presente Regolamento, nei seguenti casi:
 - 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 L. 20 maggio 1970 n. 300;
 - f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati.

ARTICOLO 16 - SANZIONI DISCIPLINARI DI COMPETENZA DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono:

- a) multa;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- giorni ad un massimo di sei mesi;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

ARTICOLO 17 - MULTA

La sanzione disciplinare della multa consiste nel pagamento all'Amministrazione di una somma trattenuta sullo stipendio di importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali per i dipendenti.

La sanzione disciplinare della multa si applica al dipendente, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del presente Regolamento, nei seguenti casi:

- 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 L. 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati.

ARTICOLO 18 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI.

1. La sanzione disciplinare di cui al presente articolo consiste nell'allontanamento del dipendente dal servizio con la privazione della retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni, tenuto conto dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 2 del presente Regolamento.
2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica nei seguenti casi:



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- a) quando vi sia recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze di cui all'art. 18 del presente Regolamento presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci 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 dieci giorni, nel 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 del 1970;
- 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.

ARTICOLO 19 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UNDICI GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI

1. La sanzione disciplinare di cui al presente articolo consiste nell'allontanamento del dipendente dal servizio con la privazione della retribuzione da un minimo di undici giorni sino ad un massimo di sei mesi, tenuto conto dei criteri generali di cui all'art. 5 comma 2 del presente Regolamento.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328/06

2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di undici giorni sino ad un massimo di sei mesi si applica nei seguenti casi:
- a) recidiva, nell'arco di un biennio, delle mancanze previste dall'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dal precedente art. 18 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici 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 articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale spettante ai sensi del vigente CCNL di comparto, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

ARTICOLO 20 - LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso consiste nella risoluzione del contratto individuale di lavoro con comunicazione anticipata di recesso da parte del datore di lavoro. La sanzione si applica a quei casi in cui, in conseguenza della violazione commessa dal dipendente, il rapporto di fiducia con l'Ateneo risulti gravemente compromesso e ne derivi l'impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro.
2. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica nei seguenti casi:

h.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste dagli articoli 18 e 19 del presente Regolamento, anche se di diversa natura, o recidiva, nell'arco di un 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 dal successivo art. 21 comma 2, lettera a) del presente Regolamento;
- 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, nell'arco di un biennio, di condotte comprovanti il perdurare di una situazione di insufficiente e 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 nell'arco di un 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 nell'arco di un biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

ARTICOLO 21 - LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso consiste nella risoluzione del contratto individuale di lavoro senza comunicazione anticipata di recesso da parte del datore di lavoro. Tale sanzione viene comminata per infrazioni del dovere di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ateneo e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.
2. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica nei seguenti casi:
 - a) terza recidiva nell'arco di un biennio in minacce, ingiurie gravi,

h.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

- 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:
 - di cui all'art. 58 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli artt. 316 e 316 bis del c.p.;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97

ARTICOLO 22 - ALTRE INFRAZIONI DISCIPLINARI

Le mancanze non espressamente previste agli articoli da 15 a 21 del presente regolamento sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 5 comma 2 facendosi riferimento quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui al precedente art. 2; quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

ARTICOLO 23 - ARCHIVIO DEI PROCEDIMENTI

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari cura la tenuta di un repertorio per la rubricazione cronologica dei procedimenti disciplinari.

ARTICOLO 24 - NORMA TRANSITORIA

I procedimenti disciplinari in corso alla data di emanazione del presente Regolamento vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.



Università per Stranieri di Siena

segue decreto n. 328.06

ARTICOLO 25 - NORMA FINALE

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni legislative ed ai contratti collettivi di comparto vigenti.
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua emanazione con Decreto Rettorale.

Siena, 07 DIC. 2006

IL RETTORE
Prof. Massimo Vedovelli

6.