



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

Prot. n. 663
Del 08/02/2010

Al Dirigente I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX

E p.c. Al Sig. Sindaco

All'Assessore al personale

Alle OO.SS.

LL.SS.

OGGETTO: Decreto legislativo n.150 del 27/10/2009 (G.U. n.254 del 31.10.2009). Capo V sanzioni disciplinari e responsabilità del pubblico dipendente. Circolare.

PRINCIPI GENERALI

Sul supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2009 è stato pubblicato il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Il titolo V (art. 67 ss) è dedicato alle sanzioni disciplinari e responsabilità dei pubblici dipendenti, improntate, nello spirito della novella, al potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e al contrasto dei fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.

Le disposizioni contenute nel decreto si sostanziano in un radicale intervento sostitutivo e additivo della regolamentazione dell'ambito disciplinare contenuta nel decreto legislativo 165/01 e si integrano con le previsioni del codice disciplinare contrattualmente definito, ponendosi peraltro rispetto a queste ultime in posizione di supremazia ai sensi del nuovo testo dell'art. 55 d.lgs. 165/01, costituendo norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Il decreto riporta in ambito legislativo un tema negli ultimi anni lasciato prevalentemente alla contrattazione. Introduce nuovi comportamenti sanzionabili e inasprisce sanzioni già previste nella regolazione attuale, incide inoltre notevolmente sui termini, che nella procedura decentrata di nuova istituzione sono dimezzati, mentre introduce la regola generale della non sospensione dei procedimenti disciplinari per le infrazioni meno gravi quando siano legati a processi penali.

Ciò premesso, e nel sensibilizzare gli enti in indirizzo alla scrupolosa osservanza della nuova normativa, lo scrivente ritiene opportuno, nella fase di prima applicazione e con riserva di fornire ulteriori chiarimenti, e precisazioni, evidenziare i punti di maggiore rilievo presenti nel d.lgs. 150/09 al fine di assicurare la maggiore uniformità ed effettività dell'esercizio dell'azione disciplinare.

1. PUBBLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Importante novità rispetto al quadro normativo attuale è il venir meno della pubblicazione sul luogo di lavoro del codice disciplinare quale unica fonte dell'effettiva conoscibilità dello stesso da parte del dipendente e condizione imprescindibile per l'esercizio dell'azione disciplinare. Infatti, secondo il nuovo assetto la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

2. FORME E TERMINI DEL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare è completamente rivisitato dal nuovo art 55 bis e seguenti del d.lgs. 165/01 introdotti dall'art. 69 d.lgs 150/09.

Particolarmente rilevante è la previsione del decentramento del procedimento disciplinare per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

In tale ipotesi, il procedimento si svolge all'interno della struttura in cui presta servizio il dipendente ossia dal dirigente.

2.1 PROCEDIMENTO DECENTRATO

Il responsabile, con qualifica dirigenziale, capo della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 10 giorni senza indugio e comunque non oltre venti giorni dalla conoscenza del fatto contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La convocazione suddetta deve avvenire con un preavviso di almeno dieci giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. **Se il termine richiesto dal dipendente per il corretto esercizio delle proprie difese supera i 10 giorni viene prorogato in eguale misura il termine per la definizione del procedimento.** Nel corso del procedimento il differimento può essere concesso una sola volta.

Si invitano i dirigenti procedenti a porre la massima attenzione al rispetto del termine per la definizione del procedimento che si deve concludere, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro **sessanta giorni** dalla contestazione dell'addebito comportando il superamento di detto termine la decadenza dall'azione disciplinare con le conseguenti responsabilità.

3. COMUNICAZIONI AL DIPENDENTE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata (PEC), nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax e altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

4. ATTIVITA' ISTRUTTORIA

Nel corso del procedimento è possibile acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione rammentando che l'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

5. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Non è assolutamente ammessa la sospensione del procedimento per pregiudiziale penale in caso di infrazioni per le quali siano irrogabili sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni. Per le infrazioni di maggiore gravità, la sospensione per pregiudiziale penale è lasciata alla discrezionalità dell'UPD ed esercitabile nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente o quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

5.1 REVISIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'UPD - **ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale** - riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve essere riaperto secondo le regole generali della competenza all'irrogazione delle sanzioni per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Nei casi di cui sopra il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è **concluso entro centottanta giorni** dalla ripresa o dalla riapertura. **La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito**

6. NUOVE FATTISPECIE SANZIONATE – INTEGRAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

6.1 RIFIUTO (O RETICENZA) DI COLLABORAZIONE IN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

6.2 COMPORTAMENTI PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Si richiama l'attenzione sulle seguenti fattispecie che vengono punite con licenziamento disciplinare rappresentando che sulle stesse non si ritiene che sussista alcuna attività discrezionale da parte dell'UPD precedente in quanto non viene prevista alcuna circostanza attenuante che possa portare all'esercizio di un potere riduttivo.

Pertanto all'accertamento positivo della violazione dovrebbe conseguire in via automatica l'irrogazione della sanzione espulsiva:



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; Sul punto è rilevante la novità rispetto al "codice disciplinare" in vigore perché in precedenza l'assenza ingiustificata dal servizio comportava l'applicazione di sanzioni crescenti in rapporto alla sua durata mentre allo stato si assiste a un automatismo verificabile alla semplice evenienza del fatto sanzionato.
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
- g) valutazione di insufficiente rendimento della prestazione lavorativa per un biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

Nei casi di cui alle lettere **a)**, **d)**, **e)** e **f)**, il licenziamento è senza preavviso.

6.3 CONDOTTA CHE ABBA COMPORTATO CONDANNA PER L'AMMINISTRAZIONE ALLA RIFUSIONE DI DANNI

La violazione degli obblighi di lavoro che abbia comportato responsabilità dell'amministrazione e conseguente risarcimento del danno, comporta l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Quest'ultima tipologia sanzionatoria, come quella precedentemente descritta al para 6.1, potrebbe comportare un problema di individuazione della competenza del titolare dell'azione disciplinare, ma deve propendersi per l'attribuzione della competenza in via generale all'UPD, dato che la sanzione massima teoricamente applicabile eccede la competenza del dirigente capo struttura periferico e può venire oggettivamente determinata solo all'esito del procedimento.

7. RESPONSABILITA' PER IL MANCATO ESERCIZIO O LA DECADENZA DELL'AZIONE DISCIPLINARE

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino a un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Sulle competenze valgono le stesse considerazioni riportate al punto 6.3.

8. IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

Dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 150/2009 (15 novembre 2009) non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. (*previsto dall'art.55 d.lgs. 165/01*).

I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla suddetta data del 15 novembre 2009 sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni e devono pertanto concludersi inderogabilmente entro il 13 gennaio 2010.

Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari secondo il disposto e con le procedure previste dal titolo VI (artt. 63 ss.) d.lgs. 165/01.

9. FASE TRANSITORIA

Le disposizioni del d. lgs. 150/09 entrano in vigore il 15 novembre 2009. Nella fase transitoria si avrà una convivenza dei due regimi normativi (codice disciplinare contrattuale e nuove disposizioni introdotte dal d. lgs.).

In pratica ai fatti disciplinarmente rilevanti avvenuti dopo il 15 novembre 2009 si applicheranno in pieno le nuove procedure e le sanzioni eventualmente modificate; ai fatti avvenuti prima di tale data ma contestati dopo il 15 novembre si applicherà la nuova procedura, fatta salva l'irrogazione delle sanzioni preesistenti ove più favorevoli.

I procedimenti in corso alla data del 15 novembre proseguono secondo la normativa previgente restando escluso il solo ricorso al Collegio Arbitrale.

Tutto quanto sopra evidenziato e nel raccomandare la massima diffusione della presente circolare anche mediante procedure di "presa visione" della stessa da parte di tutto il personale dipendente, lo scrivente ritiene ancora opportuno ribadire la necessità della massima attenzione da parte dei dirigenti all'applicazione delle nuove disposizioni, con particolare riguardo alla valutazione dei singoli comportamenti infrattivi da parte dei dipendenti, al fine di avere una chiara visione della ripartizione delle competenze e conseguentemente procedere all'avvio dell'azione disciplinare nell'ambito della stessa struttura ovvero procedere per la segnalazione del fatto all'U.P.D. in armonia con il contenuto dell'art.55 bis d.lgs.165/01 introdotto dall'art.69 d.lgs. 150/01.

Particolare attenzione dovrà anche essere posta - per la parte relativa alle eventuali responsabilità dirigenziali - a quanto riportato al comma 3° dell'art.55 sexies introdotto dal ripetuto art.69 d.lgs 150/09.

Per completezza si rappresenta che questa circolare verrà pubblicata sul sito istituzionale, con il "CODICE DISCIPLINARE" (allegato A), integrato dalle nuove fattispecie infrattive assolvendo così all'onere di "PUBBLICITA'" come previsto dal D.lgs. n.150/2009.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Ignazio Baglieri

**CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI
MODICA**



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli, 17 - 97015 Modica (RG)

Coordinamento tra l'art. 3 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali in data 11/4/2008 e gli articoli 55 e seguenti del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificati dagli artt. 67 e seguenti del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2009, supplemento ordinario n. 197

PERSONALE NON AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione	a) Inosservanza delle disposizioni di servizio (...); 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.	Art 3, comma 4, CCNL 11/4/2008
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni	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) (...) arbitrario abbandono del servizio; 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; g) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti	Art. 3, comma 5, CCNL 11/4/2008



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli,17 - 97015 Modica (RG)

	<p>di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</p> <p>h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;</p> <p>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno;</p>	
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	Art. 55 bis, comma 7, D. Lgs. 165/2001
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno	Art. 55 sexies, comma 1, D. Lgs. 165/2001
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;	Art. 3, comma 6, CCNL 11/4/2008
	c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del	



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli,17 - 97015 Modica (RG)

	<p>controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;</p> <p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;</p> <p>g) (...) chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;</p> <p>h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi., a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA</p>	
Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore	Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione	Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs 165/2001
Licenziamento con preavviso	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera</p> <p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette</p>	<p>Art. 3, comma 7, CCNL 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. c), D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55 quarter, comma 1, lett. b), D. Lgs. 165/2001</p>



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli,17 - 97015 Modica (RG)

	<p>giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p> <p>h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>i) 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;</p> <p>j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.</p> <p>Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento.</p>	<p>Art. 55 quarter, comma 2, D. Lgs. 165/2001</p>
Licenziamento senza preavviso	<p>a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>c) condanna passata in giudicato: 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice</p>	<p>Art. 55 quater, comma 1 lett. e), D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 3, comma 8, CCNL 11/4/2008</p> <p>Art. 55 quater, comma 1, lett. d), D. Lgs. 165</p> <p>Art. 3, comma 8, CCNL 11/4/2008</p>



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli,17 - 97015 Modica (RG)

	<p>penale, lett. c),d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs.n.267 del 2000.</p> <p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p>3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <p>d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici,ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;</p> <p>e) 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;</p> <p>f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi 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;</p> <p>g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;</p> <p>h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.</p>	<p>Art. 55 quarter, comma 1, lett. f), D. Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55 quarter, c. 1 lett. a) D. Lgs. 165/2001</p>
--	---	--



CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Piazza Principe di Napoli,17 - 97015 Modica (RG)

SANZIONI	FATTISPECIE DISCIPLINARI	FONTE
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	Art. 55 bis, comma 7, D. Lgs 165/2001
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa e decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti	Art. 55 sexies, comma 3, D. Lgs 165/2001