



COMUNE DI MILETO
Prov. di Vibo Valentia

Prot.

- Ai Responsabili di Area
- Al Personale dipendente

- E.p. c. All'Assessore al personale
Sede

Oggetto: D. Lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

CODICE DISCIPLINARE

In data 15.11.2009 è entrato in vigore il D Lgs n. 150/2009 (decreto di attuazione della Legge " Brunetta" n. 15 del 4.3.2009) che stabilisce nuove sanzioni disciplinari e regole più restrittive nelle procedure disciplinari dei dipendenti pubblici. L'art. 60 del predetto decreto prevede che *"La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro."*

Si invitano pertanto i dipendenti a prendere visione delle nuove norme che vengono comunque notificate ai singoli dipendenti, pubblicate sul sito internet del Comune, nonché affisse all'ingresso delle sedi di lavoro che integrano e/o modificano quelle già affisse all'albo pretorio e nelle sedi di lavoro con il n. 332/2008.

Si riassumono comunque di seguito i contenuti più rilevanti.

Il Capo V del D. Lgs 150/2009 (sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici) che apporta modifiche all'art. 55 del D. Lgs 165/2001, prevede nuove ipotesi di licenziamento; infatti , ferma la disciplina in tema di licenziamento per una giusta causa o

per giustificato motivo e salvo ulteriori ipotesi previste dal Contratto Collettivo, , si applica comunque la sanzione disciplinare nei seguenti casi:

- 1- Falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente , ovvero giustificazione uno stato di malattia. In questo caso il licenziamento è senza preavviso;
- 2- Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non consecutivi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza giustificata , entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- 3- Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- 4- Falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- 5- 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,
- 6- Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione , comunque denominata, del rapporto di lavoro. Anche in questi ultimi tre casi il licenziamento è senza preavviso.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto anche nel caso di prestazione lavorativa , riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni , una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto 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.

L'art. 55 quinquies aggiunto al D Lgs n.165/2001 dal D. lgs n. 150/2009 dispone che in caso di falsa attestazione della propria presenza da parte del pubblico dipendente, oppure di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

Il lavoratore , inoltre è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

Si rileva che il comune di Mileto , con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 5.5.2004, ha approvato il "Regolamento riportante disposizione in materia di disciplina del personale" individuando, all'art. 3 ,l'ufficio personale quale ufficio competente per l'emanazione dei provvedimenti disciplinari.

Si ricorda a tutti i responsabili di area che l'art. 55 bis aggiunto al D. Lgs 165/2001 dal D. Lgs 150/2009 dispone che il Responsabile della struttura che non ha qualifica dirigenziale trasmette gli atti, entro **cinque** giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari, dandone contestualmente comunicazione all'interessato.

L'art. 55 sexies prevede che, nel caso in cui il responsabile per i provvedimenti disciplinari, ometta di esercitare l'azione disciplinare senza giustificato motivo, sarà soggetto all'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Si evidenzia, poi, che il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa , che , essendo a conoscenza per ragioni d'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, fino ad un massimo di quindici giorni.

Si pubblicano inoltre gli altri riferimenti del Codice disciplinare dei dipendenti della P.A.:

- D. Lgs n. 150 del 27.10.2009 capo V
- Art. 3 CCNL 11.4.2008
- D. Lgs 165/2001 artt. 55 e segg.

Il Segretario Generale

- D.ssa Marina Petrolo -