COMUNE DI MOJO ALCANTARA

Provincia di Messina

Piazza Municipio, 1 cap 98030 CF. 87000270832
tel 0942/963014; fax 0942/963003;
Internet: www.comune.moioalcantara.me.it
E-mail: info@comune.moioalcantara.me.it
Pec :affarigenerali@pec.comune.moioalcantara.me.it

Comune del Parco Fluviale dell'**Alcantara**

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

Prot. 0001898 del 28/5/2014

A Tutti i Responsabili di P.o.
A tutti i Dipendenti
e p.c. al Sindaco
e p.c. Alla Giunta
e p.c. al Consiglio Comunale
e p.c. alle RSU
e p.c. alle OOSS

Oggetto: Circolare su sanzioni disciplinari e responsabilità del pubblico dipendente.

Con la presente Circolare, la scrivente, nella qualità di Segretario Comunale, intende ribadire il sistema sanzionatorio vigente e le responsabilità poste in capo ai pubblici dipendenti locali.

Ai fini di accrescere la consapevolezza delle responsabilità disciplinari, si ricorda che la materia, per i dipendenti del Comune di Mojo Alcantara, è disciplinata da:

- CCNL 22/1/2004 dall'art. 22 all'art. 28;
- CCNL 11/4/2008 dall'art. 3 all'art. 5;
- D. Lgs. 165 del 2001, Titolo IV, ed in particolare, dall'art. 54 all'art. 55 nonies, così come modificati e/o introdotti dal D. Lgs. 150 del 2009;
- Regolamento Comunale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, adottato con delibera del Consiglio comunale n. 16 del 30/7/2009, rinvenibile sul sito web istituzionale del Comune di Mojo Alcantara- Sezione Amministrazione Permanente - Disposizioni Generali - Atti Generali.

Il D. Lgs. 150 del 2009 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" dedica il proprio titolo V (art. 67 ss) 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 D. Lgs. 150 del 2009 si sostanziano in un automatico 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 e con le previsioni dei Regolamenti per le sanzioni disciplinari adottati dalle singole amministrazioni pubbliche, ponendosi, peraltro, rispetto a queste ultime, in posizione di supremazia, ai sensi del nuovo testo dell'art. 55 d.lgs. 165/01, costituendo esse **norme imperative,** ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Il D. Lgs. 150 del 2009 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 le S.V. in indirizzo alla **scrupolosa osservanza della nuova normativa**, la scrivente ritiene opportuno 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 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 (art. 55 comma 2 D. Lgs. 150 del 2009)

2. FORME E TERMINI DEL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare è completamente rivisitato dai nuovi artt. 55 bis e seguenti del D.lgs. 165/01.
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.

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.

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

Il D. Lgs. 150 del 2009 ha introdotto nuove fattispecie di responsabilità disciplinare e le relative sanzioni che vanno ad aggiungersi e/o ad integrare le previsioni del codice disciplinare contrattualmente definito e le previsione dei Regolamenti per le sanzioni disciplinari adottati dalle singole amministrazioni pubbliche, costituendo esse, come sopra specificato, **norme imperative,** ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

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 procedente 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
procedente in quanto non viene prevista alcuna circostanza attenuante che possa portare all'esercizio di un potere riduttivo.
Pertanto all'accertamento positivo della violazione deve conseguire in via automatica l'irrogazione della sanzione espulsiva:
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. 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 ABBIA 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.

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.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

L'elenco delle sanzioni che possono essere addebitate ai dipendenti del Comune di Mojo Alcantara, sono contenute nell'art. 4 del Regolamento Comunale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, che ha ripreso le sanzioni contenute nell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22.01.2004, per cui:

ART. 24 – CCNL 22/1/2004

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
f) licenziamento con preavviso;
g) licenziamento senza preavviso

Come si vede, si passa dal semplice richiamo verbale fino al licenziamento senza preavviso a seconda della gravità dell'infrazione.

9. GRADUALITA' E PROPORZIONALITA' DELLE SANZIONI

Per incorrere nella sanzione, il Regolamento Comunale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, all'art. 9, riprendendo il contenuto dell'art. 3 comma 1 del CCNL 11/4/2008 ha previsto anche dei **criteri generali**, che dovranno essere sempre presi in giusta considerazione dai soggetti incaricati dello svolgimento del procedimento disciplinare, per cui:

ART. 3 comma 1 – CCNL 11/4/2008
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 occupata dal dipendente;
d) grado di danno o pericolo causato all'Amministrazione, 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, al comportamento verso gli utenti;
f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.

10. INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI

Le varie casistiche di infrazione sono contenute negli artt. da 5 a 8 del Regolamento Comunale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari che ha ripreso il contenuto dell'art. 3 commi da 4 a 8 del CCNL 11/4/2008.
Tali tipologie di inosservanza **devono essere integrate con quelle introdotte dal D. Lgs. 150 del 2009 che vanno ad aggiungersi e/o a modificare le precedenti previsioni del codice disciplinare contrattualmente definito e le previsione dei Regolamenti per le sanzioni disciplinari** adottati dalle singole amministrazioni pubbliche, costituendo esse, come sopra indicato, **norme imperative,** ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Di seguito, per completezza di esposizione, si riportano le infrazioni attualmente vigenti, suddivise in cinque gravità, così come integrate dalle disposizioni del D. Lgs. 150 del 2009 che non ha sostanzialmente modificato le varie tipologie di inosservanza, se non per quanto riguarda il licenziamento disciplinare.

I GRADO
RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO, SANZIONE PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE

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.

II GRADO
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI

a) recidiva nelle mancanze previste dal grado precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste dal grado precedente;
c) 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 del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi. **N.B. Tale infrazione è stata modificata dall'art. 55- quater del D.lgs. 165/2001. Vedi l'ipotesi di infrazione per cui si applica il Licenziamento con preavviso, lettera b).**
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;
f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
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;
j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
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;
l) 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.

III GRADO
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;
b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15; **N.B. Tale infrazione è stata modificata dall'art. 55- quater del D.lgs. 165/2001. Vedi l'ipotesi di infrazione per cui si applica il Licenziamento con preavviso, lettera b).**
c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del 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;
d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
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;
g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.
Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
N.B. Tale infrazione è stata modificata dall'art. 55- quater del D.lgs. 165/2001. Vedi l'ipotesi di infrazione per cui si applica il Licenziamento senza preavviso, lettera a).
h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista, 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 indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000 (così come modificato dall'10 del CCNL del 09.05.2006) nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

IV GRADO
LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

INFRAZIONI PREVISTE DALL'ART. 3 COMMA 7 DEL CCNL 11/4/2008 lettere:

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);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c) (occultamento, da parte del responsabile della custodia, del 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);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) 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;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

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;

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;

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.

INFRAZIONI PREVISTE DALL'ART. 55 QUATER COMMA 1 D.LGS. 165/2001 lettere:

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;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

INFRAZIONI PREVISTE DALL'ART. 55 QUATER COMMA 2 D.LGS. 165/2001:

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, 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 pubbliche, 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.

Come si può notare, nell'ambito della sanzione "**Licenziamento con preavviso**" è stato previsto il caso delle **assenze ingiustificate**. Tale situazione era prevista nei precedenti contratti e nei precedenti Regolamenti a gradi diversi delle sanzioni disciplinari. Oggi, essendo introdotto con norma imperativa di legge, si applica quanto previsto dal D.lgs. 165/2001.
Il Contratto nazionale degli enti locali prevedeva, invece, già tra il licenziamento con preavviso la fattispecie del rifiuto per trasferimento per esigenze di servizio.

V GRADO
LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

INFRAZIONI PREVISTE DALL'ART. 3 COMMA 8 DEL CCNL 11/4/2008 lettere:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) 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;

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 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.
2. per gravi delitti commessi in servizio;
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

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;

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;

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.

INFRAZIONI PREVISTE DALL'ART. 55 QUATER COMMA 1 D.LGS. 165/2001 lettere:

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;

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.

Quindi, viene spostato a sanzione più grave **la falsa attestazione di presenza** come situazione più generale dell'omissione della timbratura o manomissione degli strumenti di rilevazione.
Per cui, con l'entrata in vigore del D.lgs.vo 150/09, scatta ormai il licenziamento senza preavviso.

A tale situazione si aggrega anche la giustificazione dell'assenza dal servizio con documentazione e/o certificati falsi.

Inoltre, viene introdotta nelle cause del licenziamento anche il rendimento insufficiente della prestazione lavorativa qualora ciò sia dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

È confermata, invece, la sanzione più grave in caso di falsità documentali o false dichiarazioni nel procedimento di instaurazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego.

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, la scrivente ritiene ancora opportuno ribadire la necessità della **massima attenzione da parte dei responsabili di posizione organizzativa 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, contenete le nuove fattispecie infrattive previste dal D.lgs. n.150/2009, verrà pubblicata sul sito web istituzionale del Comune di Mojo Alcantara- Sezione Amministrazione Permanente - Disposizioni Generali - Atti Generali, in modo da assolvere all'onere di "PUBBLICITA'" come previsto dal D.lgs. n.150/2009.

Mojo Alcantara, 28/05/2014

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Firrarello Valeria