



Altamura-da Vinci

Distretto Scolastico 32



Via Gen. F. Rotundi, 4

71121 FOGGIA

Centr. 0881/720283

Pres. 0881/721195

Fax 0881/772196

-  Chimica, Materiali e Biotecnologie.
-  Elettronica ed Elettrotecnica
-  Informatica e Telecomunicazioni -
-  Meccanica, Meccatronica ed Energia
-  Trasporti e logistica.

Via G. Imperiale, 50

71122 FOGGIA

Centr. 0881/687527

Pres. 0881/684014

Fax 0881/687528

Prot. n. 4247- 1/1A

Foggia, 08 giugno 2016

Al personale Docente e non docente SEDE

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

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.

Si invitano pertanto i dipendenti a prendere visione delle nuove norme che vengono trasmesse via intranet nonché affisse all’ingresso delle sedi di lavoro.

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 giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento 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 dell’assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente 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 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;
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 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 .

L'art 55 quinquies aggiunto al D.Lgs. 165/2001 dal D.Lgs. 150/2009 dispone che in caso di falsa attestazione della propria presenza da parte del pubblico dipendente, oppure di giustificata 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.

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 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, fino ad un massimo di quindici giorni.

Si pubblicano inoltre gli altri riferimenti del Codice Disciplinare dei dipendenti della Pubblica Amministrazione:

- ⌘ D.Lgs.150_del_27_10_2009_CAPO V.
- ⌘ ART.3_CCNL_11_04_2008
- ⌘ D.Lgs_165_del_2001_art.55_e_segg.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Prof. Pellegrino IANNELLI)