



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
CAGLIARI**

Cagliari, 02/02/2010

*Dierzione per la Gestione Amministrativa
del Personale*

*Area Personale Tecnico Amm.vo
Settore Affari Generali
M. Usai//F. Cara*

Prot. N. 2505

VII/13

- Ai Presidi di Facoltà
- Ai Direttori di Dipartimento
- Ai Direttori dei Centri
- Ai Dirigenti delle Direzioni
- Ai Responsabili degli Uffici Speciali e Segreterie Particolari
- Al Responsabile dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali

OGGETTO: Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

e, p.c. – Al Magnifico Rettore

<p align="center">CON INVITO ALLA MASSIMA DIFFUSIONE TRA TUTTO IL PERSONALE</p>
--

Il Decreto Legislativo 30/03/09, n.150, d'ora in avanti Decreto, ha introdotto numerose novità anche per quanto riguarda le sanzioni disciplinari e la responsabilità dei dipendenti pubblici.

Il Capo V del Decreto ha introdotto nuove procedure disciplinari e/o infrazioni agli obblighi del dipendente, che di seguito vengono illustrate.

- è stato sancito l'obbligo del lavoratore dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica di un lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare, ma anche di un'altra amministrazione, che sia a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, di collaborare con l'autorità disciplinare e di non rendere dichiarazioni false o reticenti.

Qualora il lavoratore rifiuti la collaborazione senza giustificato motivo, oppure fornisce 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.

- In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo (*mobilità compartimentale, intercompartimentale, ecc.*), in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare per inosservanza degli obblighi commessi presso l'amministrazione di provenienza, è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'Amministrazione di destinazione. 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.

Nel caso di dimissioni presentate dal dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni dell'art.55 bis del D.Lgs. 165/01 e le determinazioni conclusive sono utili ai fini degli effetti giuridici non incompatibili con la cessazione del rapporto di lavoro.

Il Decreto ha inoltre previsto, oltre alle ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo e dal Codice Civile (*licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo*) e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, nuovi casi nei quali si applica sempre la sanzione disciplinare del licenziamento, ovvero:

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 (*licenziamento senza preavviso*);

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;

d) falsità di documentazione o false dichiarazioni commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (*licenziamento senza preavviso*);

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 (*licenziamento senza preavviso*);

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 (*licenziamento senza preavviso*).

Importante sottolineare che 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, in sede di valutazione del personale, 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.

Con riferimento alla ipotesi di cui alla sopra citata lettera a), ovvero falsa attestazione della presenza in servizio e/o giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia, fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente è anche 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, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, 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 subiti dall'amministrazione.

Si evidenzia che il Decreto ha inoltre stabilito che la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Fuori dei casi sopra indicati, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, con applicazione nei suoi confronti delle disposizioni previste dal D.Lgs. n.165/01. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Si sottolinea, infine, che il Decreto ha ribadito e specificato quanto segue:

- nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

- l'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative.

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 09 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18. Nel merito si veda la circolare di questa Amministrazione prot. n.2003 del 27/01/2010.

Si coglie l'occasione per comunicare che, ai sensi del comma 2 dell'art.55 del D.Lgs. n.165/01, così come sostituito dall'art.68 del D.Lgs. n.150/09, sul sito istituzionale di questa Amministrazione è stato pubblicato il codice disciplinare di cui all'art.46 del CCNL/2008.

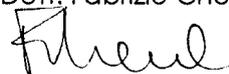
La pubblicazione del codice disciplinare sul sito equivale a tutti gli effetti di legge alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Il codice disciplinare, partendo dalla home page, è così visionabile:

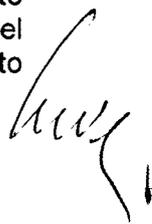
1) cliccare su Ateneo (a sinistra della home page); 2) cliccare su normativa; 3) cliccare su codice disciplinare.

La presente circolare non ha carattere esaustivo e, pertanto, per quanto non riportato nella presente, si rimanda al Decreto Legislativo n.150 del 27/10/2009, al D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ed al vigente CCNL del Comparto Università sottoscritto in data 16/10/2008.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Fabrizio Cherchi



Handwritten signature of Fabrizio Cherchi.



Handwritten signature in the top right corner.