



COMUNE DI GUARDA VENETA

PROVINCIA DI ROVIGO

(ALLEGATO A)

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008	<p>a) Inosservanza delle disposizioni di servizio anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, 1^ac. D.Lgs 165/01 ("giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia"), (sanzionati con il licenziamento senza preavviso: <i>vedi infra</i>)</p> <p>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</p> <p>c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati</p>	<p>DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE</p>	

<p>o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della l. 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 2, D.Lgs. 165/01 (“<i>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 dovuta a reiterata violazione di obblighi concernente la prestazione stessa stabiliti da leggi, regolamenti, contratti o codici di comportamento di cui all'articolo 54.”</i>), (sanzionati con il licenziamento con preavviso: vedi infra)</p>	<p>DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE</p>	
--	--	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 3, comma 5, CCNL 11.4.2008	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni e arbitrario abbandono del servizio, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. b), D.Lgs. 165/01, (“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.”), (sanzionati con il licenziamento con preavviso: <i>vedi infra</i>);</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI</p>	<p><i>“L'assenza, priva di valida giustificazione da 4 a 10 giorni, anche non continuativi, nell'arco di un biennio, nonché l'assenza da 8 a 10 giorni nel corso degli ultimi 10 anni”</i></p> <p>f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa (abrogato e sostituito dall'art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/01 con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15</p>

	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI</p> <p>g) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti 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, al di fuori dei casi in cui vi sia condanna della PA al risarcimento del danno di cui all'art. 55-sexies, comma 1 e 2, D.Lgs. 165/01 (art. 55-sexies, 1^ac. : "la condanna della PA al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti dalle norme legislative o regolamentari o da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, Ove non ricorrono i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione</p>	<p>giorni, commisurata all'illecito contestato al dipende: <i>v. infra</i>)</p>
--	--	---

<p><i>disciplinare</i>” comporta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione alla entità del risarcimento”: <i>v. infra</i>); (art. 55-sexies, 2^ac.: “<i>Fuori dei casi previsti dall’art. 55 sexies comma 1, per il dipendente che cagioni 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</i>” comporta la sanzione del collocamento in disponibilità, senza diritto ad aumenti retributivi sopravvenuti, e con rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell’eventuale ricollocamento del dipendente: <i>v. infra</i>)</p> <p>1) 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, al di fuori dei casi di cui all’art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 165/01 (“<i>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</i>”) (sanzionato con il licenziamento senza preavviso: <i>vedi infra</i>)</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI</p>	
---	---	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	Il dipendente o il dirigente, della stessa amministrazione pubblica dell'inculpato o di 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, FINO A 15 GIORNI, COMMISURATA ALL'ILLECITO CONTESTATO AL DIPENDE	

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 3 MESI SALVA LA MAGGIORE SANZIONE DEL LICENZIAMENTO prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, c.1. lett. f-ter) e c. 3-quinquies	

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE O CON ALTRE NORME DI LEGGE
Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	<p>La condanna della PA al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa (vedi, in assenza di condanna (vedi, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno, art. 3, comma 5, lett. k, CCNL 11.4.2008).</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO A UN MASSIMO DI 3 MESI IN PROPORZIONE ALLA ENTITA' DEL RISARCIMENTO, SALVO CHE RICORRANO I PRESUPPOSTI PER UNA PIU' GRAVE SANZIONE DISCIPLINARE</p>	<p>per violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dalle norme legislative o regolamentari o da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, ove non ricorrono i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare</p>

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 3, comma 6, CCNL 11.4.2008	<p>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;</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI</p>	<p>b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c)</p>

<p>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</p> <p>d) persistente insufficiente rendimento o fatti colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 2, D.Lgs. 165/01 (“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 dovuta a reiterata violazione di obblighi concernente la prestazione stessa stabiliti da leggi, regolamenti, contratti o codici di comportamento di cui all'articolo 54.”), (sanzionati con il licenziamento con preavviso: <i>vedi infra</i>);</p> <p>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</p>	<p>del comma 5 e fino ad un massimo di quindici; (fattispecie ora regolata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/01 e sanzionata con licenziamento con preavviso: <i>v. infra</i>).</p> <p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI</p>
---	--

	<p>dal contesto lavorativo, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 165/01 (“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”) (sanzionato con il licenziamento senza preavviso: vedi infra)</p> <p>f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 165/01 (“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”) (sanzionato con il licenziamento senza preavviso: vedi infra)</p> <p>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 al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. a), D.Lgs. 165/01 (“falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente,) (sanzionata con licenziamento senza preavviso: v. infra) nonché per chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI</p>	
--	---	--	--

	<p>delle risultanze anche cartacee 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, al di fuori dei casi in cui vi sia condanna della PA al risarcimento del danno di cui all'art. 55-sexies, comma 1 e 2, D.Lgs. 165/01 (art. 55-sexies, 1^ac.: “<i>la condanna della PA al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti dalle norme legislative o regolamentari o da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, Ove non ricorrono i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare</i>” comporta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione alla entità del risarcimento”, v. <i>infra</i>); (art. 55-sexies, 2^ac.: “<i>Fuori dei casi previsti dall'art. 55 sexies comma 1, per il dipendente che cagioni 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</i>” comporta la sanzione del collocamento in disponibilità, senza diritto ad aumenti retributivi sopravvenuti, e con rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del dipendente: v. <i>infra</i>)</p>	<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI</p>	
--	--	--	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 55-sexies, comma 2, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	Fuori dei casi previsti dall'art. 55-sexies comma 1, per il dipendente che cagioni 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	COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA' SENZA DIRITTO AD AUMENTI RETRIBUTIVI SOPRAVVENUTI ALL'ESITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IL CUI PROVVEDIMENTO RIDETERMINA MANSIONI E QUALIFICA AI FINI DELL'EVENTUALE RICOLLOCAMENTO DEL LAVORATORE	

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE O CON ALTRE NORME DI LEGGE
Art. 3, comma 7, CCNL 11.4.2008	<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 co. 8, lett. a);</p> <p>b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lett. c);</p>	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	
Art. 55-quater, comma 1, lett. c), D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	<p>c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p>		<p>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;</p>
Art. 55-quater, comma 1, lett. b), D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	<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 giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p>	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	<p>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;</p>

	<p>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, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 165/01 (“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”) (sanzionato con il licenziamento senza preavviso: vedi infra)</p> <p>g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona, al di fuori dei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 165/01 (“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”) (sanzionato con il licenziamento senza preavviso: vedi infra)</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>		
--	--	--	--

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

	<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>K) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;</p>		
<p>Art. 55-quater, comma 1, lett. f-bis D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</p>		<p>LICENZIAMENTO CON PREAVVISO</p>	
<p>Art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter) D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</p>	<p>l) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;</p>		
<p>Art.55-quater, comma 1, lett. f-quater) D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</p>	<p>m) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;</p>		
<p>Art.55-quater, comma 1, lett. f-quinques) D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</p>	<p>n) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa,</p>		<p>e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti dolosi o colposi, che dimostrano grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p>

Art. 55-quater, comma 2, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 ABROGATO	stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	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 dovuta a reiterata violazione di obblighi concernente la prestazione stessa stabiliti da leggi, regolamenti, contratti o codici
---	---	------------------------------------	--

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 3, comma 8, CCNL 11.4.2008		LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	
Art. 55-quater, comma 1, lett. a) D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	

	<p>attivita' lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.</p>		
<p>Art. 55-quater, comma 1, lett. d), D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</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>a) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;</p>
<p>Art. 55-quater, comma 1, lett. e), D.Lgs. 30.3.2001, n. 165</p>	<p>c) 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>LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO</p>	<p>b) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;</p>
<p>Art. 55-quater, comma 1, lett. f)</p>	<p>d) condanna passata in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per 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, co. 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97; 		

D.Lgs. 30.3.2001, n. 165	<p>e) 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>f) 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>g) 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>h) 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>LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO</p>	<p>d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p>
---------------------------------	---	---	---

FONTE	FATTISPECIE DISCIPLINARI	SANZIONI	ABROGAZIONI PER INCOMPATIBILITA' CON CCNL IN VIGORE
Art. 3, comma 9, CCNL 11.4.2008	<p>Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto alla individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'articolo 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'articolo 23 del CCNL 22.1.2004 e 11.4.2008, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni ai principi desumibili dai commi precedenti, <i>nonché sia per i criteri in riferimento ai fatti sanzionabili, sia per quanto riguarda i principi relativi al tipo e la misura delle sanzioni agli articoli 55-bis, comma 7, 55-quater e 55-sexies del D.Lgs. 165/2001</i></p>	TIPO E MISURA SANZIONI SECONDO PRINCIPI DESUMIBILI DAI COMMII DEL ART. 3 CCNL 11.4.2008 E DAGLI ARTICOLI DEL D.LGS.165/2001 PRECEDENTEMENTE INDICATI	
Art. 73, comma 3, D.Lgs. 150/2009	<p>Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificatamente concernenti i rapporti di lavoro del personale, di cui all'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 continuano ad essere applicabili sino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>		