



COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

COPIA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO N. 25 DEL 9 DICEMBRE 2013

OGGETTO: Trasformazione con decorrenza dal 27 dicembre 2013 del rapporto di lavoro della dipendente Gallio Antonella da part-time in full-time.-

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che:

- ☐ con decorrenza 02/02/1981 la signora Gallio Antonella, nata a Ostiglia (MN), il 15/12/1960, è stata assunta presso il Comune di Mergozzo a tempo pieno e indeterminato in qualità di scrivano dattilografo 3° livello ex D.P.R. 810/1990;
- ☐ con decorrenza 01/01/1983 la dipendente sopra generalizzata veniva inquadrata nella IV qualifica Funzionale – Esecutore ex D.P.R. 347/83;
- con decorrenza 01/10/1990 la dipendente veniva inquadrata nella V Qualifica Funzionale (ora Categoria “B3” giuridico) con il profilo di collaboratore professionale servizi di segreteria;
- ☐ a seguito di procedura selettiva interna per la copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo inquadrato nella VI qualifica funzionale (ora categoria C), la predetta dipendente è risultata vincitrice dello stesso e pertanto, con decorrenza 01/07/1992 è stata inquadrata nella categoria C - posizione economica C1;

ATTESO che:

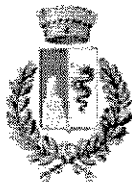
- ☐ la dipendente signora Gallio Antonella sopra generalizzata, in data 8 agosto 2009 ha chiesto di ottenere, trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, con riduzione dell’orario di lavoro da n. 36 ore settimanali a n. 18 ore settimanali;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 38 in data 08/09/2013, in accoglimento della richiesta di cui sopra ha disposto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale (18 ore settimanali) con decorrenza 21 settembre 2009;
- la dipendente in data 3 maggio 2010 e successiva nota in data 8 aprile 2012, ha chiesto di poter essere ricollocata a tempo pieno presso l’ufficio di Segreteria;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 64 del 10 dicembre 2012, in accoglimento alle richieste di cui sopra, ha disposto la trasformazione del rapporto di lavoro part-time verticale 18 ore settimanali a part-time verticale 27 ore settimanali con decorrenza 27 dicembre 2012.

VISTA l’ulteriore istanza, inoltrata dalla precitata dipendente tendente ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro da part-time (27 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali) in quanto sono venute meno le motivazioni che hanno determinato a suo tempo la richiesta del tempo parziale;

RICHIAMATO l’art. 4 comma 14, del CCNL integrativo 14.09.2000, il quale recita: “I dipendenti con rapporto a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico”;

CONSIDERATO:

- ☐ che la normativa sopra richiamata attribuisce il diritto di ripristinare il tempo pieno ai dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da full-time a part-time se è decorso il biennio dalla trasformazione;



COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

che la dipendente signora Gallio Antonella, in posizione di part-time dal 21/09/2009, ha superato il limite previsto dal succitato art. 4 comma CCNL integrativo 14/009/2000;

VERIFICATO che il ripristino del rapporto di lavoro da part-time a full-time della dipendente Gallio Antonella non comporta alcuna variazione alla vigente dotazione organica;

DATO ATTO che la trasformazione del rapporto di lavoro da regime di tempo parziale a tempo pieno nel quadro dell'esercizio del diritto di opzione del lavoratore già assunto con contratto a tempo pieno, non integra una nuova assunzione e, pertanto, è esclusa dall'ambito di applicazione della normativa che detta i limiti delle spese di personale degli enti soggetti al patto di stabilità;

PRESO ATTO delle attestazioni rese dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, dalle quali si evince che, sono comunque rispettati i vincoli in materia di spese di personale applicabili ai Comuni soggetti al patto di stabilità, in quanto:

la spesa per il personale sostenuta per l'anno 2012 è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2011 e quella prevista per l'anno 2013 è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2012 (art. 1 comma 557 della legge 27.12.2006 n. 296, come modificato dall'art. 14 del D.L 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010 ;

□il rapporto fra spesa corrente e spesa per il personale riferito all'annualità 2012 è inferiore al 50% (articolo 76, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, come modificato dall'art. 28 comma 11 quater del D.L. 201/2011 convertito dalla legge 214/2011);

VISTA che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 88 in data 9 dicembre 2013, ha deliberato: di programmare la trasformazione del rapporto di lavoro della dipendente Gallio Antonella – profilo professionale: Istruttore Amministrativo – Categoria C posizione economica C5, da part-time a full-time, in accoglimento della richiesta formulata dal medesimo dipendente;

disponendo inoltre che:

l'orario di lavoro del dipendente viene conseguentemente rideterminato in 36 ore settimanali, con effetto comunque dal 27 dicembre 2013;

il trattamento economico annuo spettante al dipendente sarà quello previsto per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno inquadrato nella categoria giuridica C posizione economica C5 oltre l'eventuale maturato economico ove spettante, con la decorrenza di cui al punto precedente;

il responsabile del servizio amministrativo – provvederà alla predisposizione di tutti gli atti Conseguenziali alla trasformazione del rapporto di lavoro come sopra specificato, compresa la stipula del nuovo contratto di lavoro;

la spesa derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time verrà imputata nei relativi interventi.

VISTI:

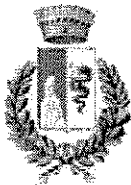
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, recante "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", e successive modificazioni e integrazioni;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165;
- il C.C.N.L. recante "revisione del sistema di classificazione del personale" siglato in data 31/03/1999;
- i C.C.N.L. del personale di comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce le competenze dei Responsabili di Servizio;

RICHIAMATA la Legge 28 dicembre 2001 n. 448 art. 29;

VISTO il vigente statuto comunale;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i;



COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

Acquisita l'attestazione di copertura finanziaria, come in calce al presente atto, del responsabile del servizio finanziario.

D E T E R M I N A

1 - Di trasformare, per i motivi in premessa esposti, il rapporto di lavoro delle dipendente signora Gallio Antonella – profilo professionale: Istruttore Amministrativo – Categoria C – posizione economica C5, da part-time a full-time, in accoglimento della richiesta formulata dalla stessa dipendente;

2 - Di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato per 36 ore settimanali (come da fac simile allegato) con la dipendente signora Gallio Antonella, a decorrere dal 27 dicembre corrente anno;

3 - Di fare fronte alla maggiore spesa relativa al corrente anno mediante imputazione all'intervento 1.01.02.01 cap 40 del bilancio 2013 ed alla maggiore spesa relativa all'anno 2014 seguenti mediante imputazione all'intervento 1.01.02.01 cap 40 del bilancio 2014 e sui bilanci successivi;

3 -Di dare comunicazione dell'avvenuta adozione della presente ai Capigruppo Consiliari ai sensi del Decreto Legislativo n. 267/2000 e smi;

8 - di depositare l'originale della presente determinazione all'Ufficio Segreteria affinché lo inserisca nella raccolta ufficiale degli originali delle determinazioni, disponendo che copia della stessa venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line Comunale sul sito Web del comune www.comune.mergozzo.vb.it per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 32 comma 5 Legge n. 69/2009 e smi e che copia cartacea della stessa venga esposta all'Albo Pretorio del Comune.

Il Responsabile del Servizio
f.to Di Pietro dr. Nicola

COMUNE DI MERGOZZO**Provincia del Verbano Cusio Ossola**

Via Pallanza 2 - 28802 Mergo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO
A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO
TRA IL COMUNE DI MERGOZZO E IL SIG. GALLIO ANTONELLA

Il presente contratto individuale di lavoro viene redatto, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995 e ai sensi dell'art. 12 dell'ordinamento professionale firmato il 31.03.1999

tra

il Comune di Mergozzo C.F. _____ rappresentato dal signor . nato a _____
il _____ nella sua qualità di Responsabile del Servizio riportato nel presente atto con la sola espressione
Comune _____

e

la Sig.ra Antonella Gallio nata a Ostiglia (MN) il 15/12/1960, residente a Mergozzo, Via ai Mulini n. 31
già dipendente dell'ente in qualità di istruttore amministrativo categoria Giuridica C – in rapporto di lavoro a tempo pieno, riportato nel presente contratto con la sola espressione “Prestatore di lavoro”, così come definita dall'art. 2094 del Codice Civile

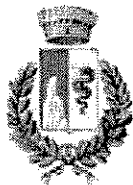
Vista la determinazione n. del 09/12/2013;

Con la presente scrittura privata

SI STIPULA

Contratto individuale di lavoro con l'osservanza delle condizioni che seguono:

1. Con il rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, il prestatore di lavoro svolgerà le sue prestazioni di norma nell'ambito del territorio comunale, o al bisogno, anche presso sedi convenzionate ed uffici decentrati, nei modi e termini indicati e nel rispetto delle esigenze di servizio. Il rapporto di lavoro che viene instaurato con il presente contratto è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, dal contratto collettivo decentrato vigente nel tempo e dal presente contratto individuale anche per le clausole di risoluzione del rapporto di lavoro e per i termini di preavviso.
2. Il rapporto di lavoro è costituito dalla data di effettiva presa di servizio e prosegue fino a cessazione per cause naturali, contrattuali o di legge.
3. Il prestatore di lavoro rimane inserito nel sistema di classificazione con l'attribuzione della Categoria C1 posizione economica di inquadramento C1.
4. Saranno esigibili dal prestatore di lavoro, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, tutte le mansioni a tal fine definite professionalmente equivalenti dal Regolamento interno sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
5. Il prestatore di lavoro è assegnato per lo svolgimento della sua attività lavorativa al Servizio segreteria e affari generali spostamenti, interni al Servizio o ad altro Servizio, saranno disposti sulla base delle esigenze del Comune.
6. Con decorrenza dal 27 dicembre 2013, il rapporto di lavoro instaurato è a tempo pieno per 36 ore settimanali. Dette ore di lavoro sono articolate nel rispetto delle normative di legge vigenti e delle disposizioni del Responsabile di pertinenza o, per delega o sostituzione di questi, da altro responsabile o funzionario, in relazione a criteri di flessibilità e funzionalità del servizio. Il rispetto dell'orario assegnato è per il prestatore di lavoro specifico obbligo contrattuale. Eventuali riduzioni di orario potranno essere conseguenti unicamente a specifiche disposizioni contrattuali in tal senso.
7. L'orario di lavoro verrà articolato dal 27 dicembre 2013 su _____ giorni la settimana definiti dal Responsabile del Servizio presso il quale il prestatore di lavoro è assegnato, tenendo conto delle esigenze di servizio dell'ente.



COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

8. Il periodo di ferie retribuito, la fruizione di permessi e le assenze per malattia sono regolati secondo quanto indicato nei contratti collettivi vigenti per tempo in relazione alla fattispecie considerata.
9. Al prestatore di lavoro viene attribuito il trattamento tabellare previsto per la posizione economica C oltre alle eventuali spettanze e benefici se dovuti e derivanti dall'applicazione delle norme contrattuali.
10. Il Comune specifica che condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, è l'annullamento degli atti della procedura di reclutamento che ne costituisce presupposto o la perdita di requisiti per l'accesso al pubblico impiego.
11. Il prestatore di lavoro potrà essere titolare di altri rapporti di lavoro con soggetti diversi da questa amministrazione nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 4 comma 7 del CCNL 14. settembre 2000.
12. Il prestatore di lavoro dichiara di conoscere ed accettare espressamente:
 - l'obbligo di conformare la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui;
 - le sanzioni e procedure disciplinari;
 - il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
13. Al presente contratto si allega, quale parte integrante e sostanziale del medesimo, fotocopia del codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
14. Il Comune garantisce al dipendente, che acconsente al trattamento dei propri dati personali, che detto trattamento dei dati personali derivanti dal rapporto di lavoro in atto verrà svolto nel rispetto della legge 196/2003.
15. Per quanto non previsto dal presente contratto e dai contratti collettivi vigenti nel tempo trovano applicazione le norme del Libro V Titolo II, Capo I del Codice Civile e della L. 25.05.1970 n° 300 "Statuto dei Lavoratori", nonché il regolamento di organizzazione ed altri regolamenti dei servizi comunali, le norme generali sul pubblico impiego.
16. Il presente contratto, esente da bollo ai sensi del disposto dell'art. 25 tabella B DPR 642/1972, verrà registrato unicamente in caso d'uso ed è redatto in duplice originale.

Letto, approvato e sottoscritto.

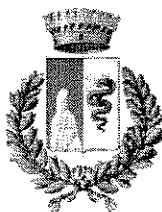
Mergozzo, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Di Pietro Nicola

IL PRESTATORE DI LAVORO
Gallio Antonella

Allegato:

- fotocopia del codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- fotocopia del codice di disciplina del personale dipendente



COMUNE DI MERGOZZO

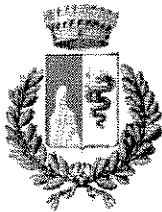
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Segreteria

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MERGOZZO

INDICE

- Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione**
- Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità**
- Art. 3 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**
- Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**
- Art. 5 – Obbligo di astensione**
- Art. 6 – Prevenzione della corruzione**
- Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità**
- Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati**
- Art. 9 – Comportamento in servizio**
- Art. 10 – Rapporti con il pubblico**
- Art. 11 - Disposizioni particolari per i responsabili di posizione organizzativa**
- Art. 12 – Contratti ed altri atti negoziali**
- Art. 13 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative**
- Art. 14 – Responsabilità conseguente alla violazione del Codice**



COMUNE DI MERGOZZO

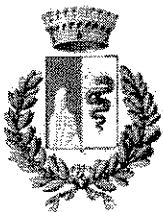
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Segreteria

Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "**Codice**", integra le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con d.p.r. 62/2013 di seguito denominato "Codice generale" che, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 165/2001, disciplina i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare.
2. Il presente codice va interpretato in modo coordinato con le disposizioni imperative contenute nel codice generale e con le disposizioni legislative e quelle regolamentari adottate dal Comune in materia di anticorruzione e trasparenza.
3. Il presente Codice si applica ai dipendenti del Comune di Mergozzo.
4. Il Codice si applica, altresì, in linea generale, per quanto compatibile, ai collaboratori, consulenti e professionisti anche di imprese e ditte che abbiano rapporti con il Comune la cui prestazione incida sull'attività procedimentale amministrativa dell'Ente, sia in fase istruttoria che decisionale.

Si applicano in particolare:
 - a) *l'articolo 2 (divieto di chiedere, sollecitare e accettare regali nell'ambito dei rapporti con l'Amministrazione)*
 - b) *l'articolo 3 (partecipazione ad associazioni e organizzazioni che perseguono finalità che possono interferire con il servizio per il quale è stata la richiesta la prestazione)*
 - c) *l'articolo 5 (obbligo di astensione per potenziale conflitto di interessi)*
 - d) *l'articolo 7 (fornitura di dati e documenti obbligatori in base alle norme sulla trasparenza e tracciabilità dei flussi finanziari)*
 - e) *l'articolo 8 (divieto di comportamenti in ambito privato che possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione)*
 - f) *l'articolo 14 (responsabilità conseguente alla violazione del codice, con sanzione da prevedere negli atti di incarico o nei contratti di affidamento di forniture o servizi).*
5. A tal fine, i responsabili di posizione organizzativa dovranno fornire periodicamente al responsabile dell'anticorruzione l'elenco dei professionisti e delle ditte che rientrano nella fattispecie di cui al primo periodo del comma 4.
6. Gli atti di incarico ed i contratti di acquisizione delle suddette prestazioni dovranno richiamare o contenere una clausola di rinvio alle norme del presente codice e prevedere apposite clausole sanzionatorie, di risoluzione o decadenza, in caso di mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente codice.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

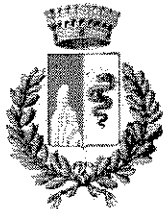
Ufficio Segreteria

Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, ivi compresi quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.
2. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, ivi compresi quelli d'uso di modico valore.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti.
4. Non si intendono ricompresi nella fattispecie vietata di cui ai commi precedenti, sono, quindi, ammessi i gadget promozionali distribuiti genericamente e indistintamente all'Ente da case editrici e ditte fornitrici/appaltatrici (ad esempio agende, calendari, penne, altri oggetti di modico valore)
5. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:
 - *che siano attualmente, o siano stati nel biennio precedente, affidatari di servizi, fornitura di beni o lavori da parte dell'ente o del servizio di appartenenza;*
 - *che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.*
6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, ciascun responsabile di posizione organizzativa vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il Nucleo di valutazione vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei responsabili di posizione organizzativa attraverso la valutazione della performance annuale.

Art. 3 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile di appartenenza entro cinque giorni la propria adesione o appartenenza ad associazioni, comitati od organizzazioni, che svolgono attività e perseguono finalità che possano interferire con le attività inerenti il servizio di appartenenza. Gli ambiti di interesse e di interferenza saranno ulteriormente approfonditi e individuati in sede di aggiornamento del piano anticorruzione.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Ufficio Segreteria

Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. In sede di prima applicazione, la comunicazione avviene entro trenta giorni dalla pubblicazione del Codice all'Albo pretorio per tutte le adesioni e appartenenze in essere.

Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

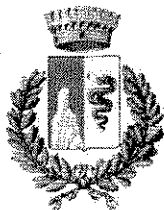
1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente informa per iscritto il responsabile di posizione organizzativa del servizio di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- *se il dipendente direttamente o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano avuto o abbiano attualmente rapporti finanziari con il privato;*
- *se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*

1. Tale comunicazione deve essere resa dal dipendente all'atto di assegnazione ad un servizio e deve essere aggiornata annualmente.
2. Ai fini del presente articolo, per privati, si intendono tutti i soggetti che operano nel settore di competenza del servizio di appartenenza.
3. In sede di prima applicazione, la comunicazione avviene entro trenta giorni dalla pubblicazione del Codice all'Albo pretorio per tutti i rapporti retribuiti in essere, ancorché già comunicati in precedenza.

Art. 5 – Obbligo di astensione

1. Il dipendente deve comunicare per scritto, tramite posta elettronica con ricevuta di ritorno, al responsabile di posizione organizzativa del servizio di appartenenza ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Ufficio Segreteria

2. Sull'astensione del dipendente decide il responsabile del servizio di appartenenza, il quale ne dà riscontro al segretario in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

Art. 6 – Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

2. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al segretario comunale, nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio responsabile, di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui al presente articolo. Le segnalazioni da parte di un responsabile vengono indirizzate in via riservata al segretario comunale.

3. Il destinatario delle segnalazioni, di cui al periodo precedente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001.

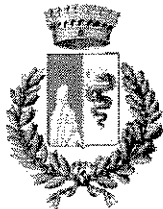
4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

5. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito realizzato nell'amministrazione.

Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità

1. Si applicano le misure previste dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di trasparenza e di tracciabilità.

2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti per le P.A. secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Ufficio Segreteria

3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione. Tale ultima indicazione comportamentale si ritiene valida anche nell'ambito di contesti sociali virtuali (social network, forum e simili) partecipati dal dipendente anche mediante il ricorso a pseudonimi o identità fittizie.

Art. 9 – Comportamento in servizio

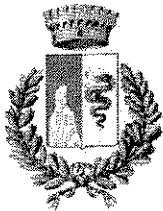
1. Il responsabile di posizione organizzativa assegna l'istruttoria delle pratiche del servizio sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale allo stesso assegnato. Il responsabile di posizione organizzativa affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. In caso di ritenuta disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del responsabile, il dipendente può rivolgere al medesimo motivata istanza di riesame e, in caso di conferma delle decisioni assunte, segnalare il caso al segretario.

2. Il responsabile di posizione organizzativa deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o alla adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

3. Il responsabile di posizione organizzativa deve controllare che:

- *l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;*
- *l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione del servizio, nonché dei servizi telematici e telefonici del servizio avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione;*
- *la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, avvenga correttamente, segnalando tempestivamente all'ufficio procedimenti disciplinari le pratiche scorrette.*

4. Il dipendente deve utilizzare adeguatamente materiali, attrezzature, servizi e più in generale le risorse, curando lo spegnimento di luci e macchinari al termine dell'orario di lavoro.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

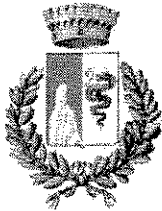
Ufficio Segreteria

Art. 10 – Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente, con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, risponde senza ritardo alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Alle comunicazioni ricevute deve rispondere con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta. Ove il dipendente non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento.
2. E' assicurato il collegamento con carte di servizi o documenti contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dall'A.N.AC già CIVIT.
3. I dipendenti, aventi relazioni con il pubblico, operano con cortesia e disponibilità, indirizzano la corrispondenza, le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, nonché gli interessati ai funzionari o uffici competenti. Rispondono nella maniera più completa e accurata possibile, non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni altrui, forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso.

Art. 11 - Disposizioni particolari per i responsabili di posizione organizzativa

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente codice, le norme del presente articolo si applicano ai responsabili di posizione organizzativa.
2. Il responsabile di posizione organizzativa, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione e al Responsabile della prevenzione della corruzione, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica assegnatagli e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con il servizio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti il servizio assegnato.
3. Le comunicazioni dei dati relative ai conflitti di interesse devono essere aggiornate annualmente. Il responsabile di posizione organizzativa fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il responsabile di posizione organizzativa deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

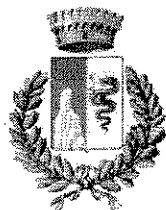
Ufficio Segreteria

Art. 12 – Contratti e altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.
3. In tali ipotesi il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed altre attività relative all'esecuzione del contratto, informando per iscritto il responsabile di posizione organizzativa del servizio di appartenenza.
4. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri colleghi, procede alla segnalazione di cui all'articolo 6 del presente Codice.

Art. 13 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001, vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice generale i dirigenti/responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.) si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 190/2012.
3. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del d.lgs. 165/2001, cura l'aggiornamento del presente Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001.
4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza nell'amministrazione del presente Codice e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione dei risultati del monitoraggio all'A.N.AC., Autorità nazionale anticorruzione.
5. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Ufficio Segreteria

6. Il Responsabile della prevenzione della corruzione predisporre, come da Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, per il personale dell'ente con particolare riguardo ai responsabili di posizione organizzativa attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Art. 14 – Responsabilità conseguente alla violazione del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti sia nel presente Codice che nel Codice generale integra comportamenti contrario ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive indicate nei commi 2 e 3 dell'articolo 16 del Codice generale.
3. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE DIPENDENTE

(ai sensi dell'art. 68 comma 2 del D.Lgs 150/2009 la pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzione del Comune tiene luogo dell'affissione all'ingresso della sede di lavoro)

Il D.Lgs 150/2009 di attuazione della L. 15/2009, ha previsto un nuovo sistema disciplinare per i dipendenti pubblici. Il capo V Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici del suddetto decreto ha riscritto l'art. 55 del D.Lgs 165/2001 ed ha introdotto gli art. 55-bis, 55-ter, 55 quater, 55 quinquies, 55 sexies, 55 septies, 55 octies, 55 novies.

Come indicato dal testo dell'art. 55 del D. Lgs. 165/2001, le nuove disposizioni disciplinari costituiscono norme imperative, ai sensi degli art. 1339 e 1441 del codice civile, e pertanto integrano e modificano le fattispecie disciplinari previste dal CCNL comportando l'inapplicabilità di quelle incompatibili con quanto disposto dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 150/2009.

Di seguito si riporta l'attuale quadro normativo di riferimento, in particolare: gli artt. 55, 55-bis, 55-ter, 55 quater, 55 quinquies, 55 sexies, 55 septies, 55 octies, 55 novies, del D. Lgs n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs 150/2009 e gli articoli dal n. 70 al n. 73 del D.Lgs. n. 150/2009.

D.Lgs n. 165/2001:

55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.

(Art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. 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.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3

Articolo così sostituito dal comma 1 dell'art. 68, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare.

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni 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, 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 ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, rina, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, 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 ed 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. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo. 6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. 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.

8. 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.

9. In caso di dimissioni del dipendente, 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 del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.

1. 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. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. 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'autorità competente, 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.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare 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.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 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 da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

55-quater. Licenziamento disciplinare.

1. 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:

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;

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.

2. 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 di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

55-quinquies. False attestazioni o certificazioni.

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'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.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, 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 subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

1. 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 di cui all'articolo 54, 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.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, 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, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. 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.

3. 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 ad 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.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

(175) Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

55-septies. Controlli sulle assenze.

1. 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.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. 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 stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

55-octies. Permanente inidoneità psicofisica.

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

55-novies. Identificazione del personale a contatto con il pubblico.

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Vedi, anche, il comma 2 dell'art. 73 dello stesso provvedimento.

Si riportano altresì gli articoli dal n. 70 al n. 73 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

Art. 70. Comunicazione della sentenza

1. Dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è inserito il seguente: «Art. 154-ter (Comunicazione della sentenza). - 1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.».

Art. 71. Ampliamento dei poteri ispettivi

1. All'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il comma 6 è sostituito dal seguente: 6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei

poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'Ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.».

Art. 72. Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;
- c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

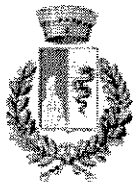
2. All'articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: , salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro,» sono soppresse.

Art. 73. Norme transitorie

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.



COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Determina Settore Amministrativo n. 25/2013

In Relazione al presente atto, si appone il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL approvato con il D.Lgs. n. 267/2000 e smi;

Dalla sede municipale, li 09/12/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
f.to (Di Pietro dr. Nicola)

In relazione al presente atto, si appone il parere favorevole di regolarità contabile e si appone il visto attestante la sussistenza della copertura finanziaria della spesa, ai sensi dell'art. 147 bis e dell'art. 151 comma 4 del T.U. approvato con D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D.L. n. 78/2009, convertito in legge n. 102/2009, il responsabile del servizio finanziario conferma che la spesa assunta con l'impegno di cui sopra, alla data del medesimo impegno, è compatibile con il programma dei conseguenti pagamenti, con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica.

Dalla sede municipale, li 09/12/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to (Rag. Giacomo Porta)

Referto di Pubblicazione (Legge n. 69/2009 art. 32 comma 5)

La presente determinazione è stata pubblicata il giorno 24 DIC. 2013 all'Albo Pretorio on-line del Comune inserito nel sito Web: www.comune.mergozzo.vb.it per rimanervi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 32 comma 5 Legge n. 69/2009 e s.m.i.e che copia cartacea della stessa è esposta all'Albo Pretorio del Comune.

Mergozzo, li 24 DIC. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (Di Pietro dr. Nicola)

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.
Mergozzo, li 24 DIC. 2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Di Pietro dr. Nicola)