

Codice disciplinare per il personale avente qualifica dirigenziale  
- Nuove disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 -

SANZIONI	FONTI	FATTI SPECIE DI DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</li> </ul>	<p>Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rifiuto, senza giustificato motivo, da parte del dipendente o del dirigente della stessa o di una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, i quali siano a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, di fornire la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero la resa di dichiarazioni false o reticenti</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione alla gravità dell'infrazione disciplinare non perseguita e, inoltre, mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione</li> </ul>	<p>Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55-septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mancato esercizio o 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</li> <li>▪ mancata osservanza, da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, delle disposizioni vigenti in tema di controlli sulle assenze per malattia finalizzati, in particolare, a prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche</li> </ul>