



COMUNE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE
PROVINCIA DI CASERTA

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

CAPO I

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina gli obblighi del dipendente comunale inquadrato fino alla Categoria D, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni, la composizione ed il funzionamento del Collegio Arbitrale, il regime delle impugnazioni e la sospensione cautelare in conformità alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. del 22.01.04, nel CCNL del 11.04.2008, nel D.Lgs. 165/01, nello Statuto dei Lavoratori.

ART. 2 OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente Regolamento, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art.24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine al DPR del 28 Dicembre 2000 n. 445 in tema di documentazione amministrativa.
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

ART. 3 SANZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art.2 del presente Regolamento danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo pari a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

ART. 4 CODICE DISCIPLINARE – PUBBLICITA'

Al codice disciplinare di cui ai successivi articoli da 5 a 9, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione a cura dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative e dei Responsabili di Sezione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti con affissione per 15 giorni consecutivi in tutte le sedi dell'Ente. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

ART. 5 CODICE DISCIPLINARE - PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI PUNIBILITÀ

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art.55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

La recidiva nelle mancanze previste agli artt. 6, 7 e 7 bis, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi articoli.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

ART. 6 RIMPROVERO VERBALE – CENSURA – MULTA

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art.5, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

ART. 7 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art.5, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art.6, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'art.6;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della L. 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- m) 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 a terzi;
- n) 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.

ART. 7bis SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art.7 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste in tale articolo presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) dell'art.7 e fino ad un massimo di 15;
- 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 essa affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili ed enigratori, 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 dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- 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. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Ente o a terzi;

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio

ART. 8 LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste negli artt.7 e 7bis, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi articoli, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dal successivo art.9 lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'art.7 bis, lettera c);
- 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;
- 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 all'art.7bis;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- 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;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

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;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all'art.5, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

l) reiterati comportamenti ostatici all'attività ordinaria dell'Ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

ART. 9 LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i 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, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) 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;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art.5, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) 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.

Le mancanze non espressamente previste negli artt. da 6 a 9, sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art.5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.2, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

ART. 10 RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva 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. Sulla base della valutazione derivante dall'esito

del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 9 lettera g. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

Al di fuori dei casi di cui al comma precedente, quando l'Ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

Qualora l'Ente sia venuto a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, del CCNL del 06.07.1995, come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del CCNL del 22.01.2004..

Fatto salvo il disposto dell'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione. Per i soli casi previsti all'art.5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso, è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione. L'applicazione della sanzione come conseguenza delle condanne penali citate negli artt.8, lett. h) e 9, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art.28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. e l'Ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art.653, comma 1bis del c.p.p.

Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.8, lett. h) e art.9, lett. c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale. Dalla data di riammissione di cui al presente comma, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

PROCEDURE DISCIPLINARI

ART. 11 COMPETENZE

L'ufficio competente all'istruttoria delle pratiche per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari viene individuato nel prosieguo del presente regolamento verrà indicato, più brevemente, come Ufficio disciplinare, esso è individuato nel servizio personale.

Le sanzioni del rimprovero verbale e del rimprovero scritto(censura) vengono irrogate, con le modalità

indicate nei successivi articoli, dal Dirigente del Settore presso cui presta servizio il dipendente.

Per tutte le altre sanzioni, la competenza spetta al Dirigente dell'Ufficio Disciplinare, che è individuato nel Dirigente del servizio personale.

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale può essere inflitta senza alcuna particolare procedura formale. Di tale sanzione dovrà essere conservata memoria ai soli fini della recidiva, nel registro di cui al successivo art.20.

Fatta salva l'ipotesi di cui al comma precedente, nessun provvedimento può essere adottato senza la previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

ART. 12 PROCEDURA

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari si articola in tre fasi: a) avvio del procedimento; b) istruttoria; c) provvedimento conclusivo.

Preliminare all'avvio del procedimento disciplinare in senso stretto, che si attiva formalmente solo con la contestazione dell'addebito, è la Comunicazione che il Dirigente di Settore, che venga a conoscenza di fatti rilevanti sotto il profilo sanzionatorio, effettua nei 10 giorni successivi all'ufficio disciplinare specificando se ritenga o meno la propria competenza.

L'ufficio disciplinare predispone materialmente la nota di addebito che verrà comunicata al dipendente con le modalità previste al successivo art.13.

ART. 13 AVVIO DEL PROCEDIMENTO NOTA DI ADDEBITO

Ad eccezione del rimprovero verbale, che non necessita di alcuna procedura formale, tutte le altre sanzioni possono essere irrogate solo previa contestazione scritta dei fatti oggetto di rilievo.

La contestazione deve essere effettuata in maniera precisa e circostanziata entro 20 giorni che decorrono:

a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto;

b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante l'applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

La comunicazione dell'addebito, predisposta dall'ufficio disciplinare e sottoscritta dal Dirigente dell'ufficio deve avvenire mediante consegna della nota a mani proprie del dipendente, che firma per ricevuta. Qualora la consegna personale non fosse possibile, la comunicazione viene effettuata a mezzo messo comunale o mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.

La nota di addebito, oltre a contenere l'indicazione analitica dei fatti contestati secondo quanto disposto al precedente comma 2, dovrà specificare il termine, non inferiore a giorni 5, concesso per la presentazione di eventuali giustificazioni.

Salvo casi eccezionali, il dipendente deve presentare per iscritto le proprie giustificazioni.

ART. 14 AUDIZIONE DEL DIPENDENTE

Qualora non risulti necessaria una particolare attività istruttoria, la nota di addebito può contenere altresì l'indicazione della data nella quale viene disposta l'audizione del dipendente. In caso contrario, ne verrà data separata comunicazione.

La comunicazione dell'audizione dovrà recare l'avviso che il lavoratore può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale, mediante delega scritta, da depositare presso l'ufficio disciplinare. La nota dovrà altresì contenere l'avvertenza che il dipendente ha la facoltà di

chiedere la riduzione della sanzione (c.d. patteggiamento), per le ipotesi e con le modalità di cui al successivo art.16.

ART. 15 MODALITÀ DELL'AUDIZIONE

Il giorno fissato per l'audizione vedrà presenti:

- per l'Amministrazione: il Dirigente del Settore interessato per i fatti che potrebbero dar luogo ipoteticamente alla censura ed il Dirigente dell'ufficio disciplinare.

- per la parte interessata: il lavoratore con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale munito di delega. Fungerà da Segretario verbalizzante il responsabile dell'ufficio disciplinare.

Del colloquio viene redatto apposito verbale debitamente sottoscritto dalle parti intervenute.

Qualora il dipendente non si presenti all'incontro, l'Amministrazione, decorsi 15 giorni da tale data potrà irrogare la sanzione, nei 15 giorni successivi.

In sede di audizione e comunque durante tutta la fase istruttoria, il dipendente può chiedere il patteggiamento .

ART. 16 PATTEGGIAMENTO

Per le sole ipotesi di cui agli artt.6 e 7 del Presente Regolamento è data facoltà al dipendente di chiedere la riduzione della sanzione.

La richiesta, necessariamente scritta, può essere presentata al lavoratore o da chi lo rappresenta nel corso di tutta la fase istruttoria.

La sanzione patteggiata non è soggetta ad impugnazione.

ART. 17 ATTIVITÀ ISTRUTTORIA

L'ufficio disciplinare può procedere all'audizione di testimoni ed all'acquisizione di atti e documenti attinenti i fatti contestati.

Ogni testimonianza dovrà essere verbalizzata e sottoscritta.

Il dipendente o il rappresentante da lui delegato può prendere visione di tutti gli atti riguardanti il procedimento.

ART. 18 CONCLUSIONE DELLA FASE ISTRUTTORIA

Al termine della fase istruttoria, l'ufficio disciplinare predispose una relazione nella quale vengono illustrate le conclusioni raggiunte dall'ufficio medesimo.

Detta relazione unitamente al fascicolo relativo alla procedura disciplinare viene trasmessa al Dirigente ritenuto competente all'irrogazione della sanzione affinché disponga il provvedimento conclusivo.

Della conclusione della fase istruttoria viene data comunicazione al dipendente, al fine di individuare il termine oltre il quale non può essere presentata a richiesta di patteggiamento.

ART. 19 PROVVEDIMENTO CONCLUSIVO

Il Dirigente competente , acquisiti la relazione dell'ufficio disciplinare e gli atti del procedimento, predispose il provvedimento conclusivo che potrà essere di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

Entrambi i provvedimenti devono recare dettagliatamente le motivazioni che li hanno determinati, nel caso di irrogazione della sanzione, i principi ed i criteri, del presente Regolamento, in base ai quali è stata "graduata" la sanzione medesima.

Qualora sia stata richiesta dal dipendente la riduzione , il provvedimento dovrà illustrare le motivazioni per le quali è stata accolta o respinta la richiesta.

ART. 20 REGISTRO DELLE SANZIONI

Esclusivamente al fine della valutazione della recidiva, ogni sanzione inflitta viene annotata nel registro delle sanzioni, depositato presso l'ufficio disciplinare.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 21 CONFLITTO DI COMPETENZA

Nel caso in cui il Dirigente al quale è stata trasmessa la documentazione per il provvedimento conclusivo non ritenga la propria competenza, solleva, entro 10 giorni, il conflitto di fronte alla Commissione composta da: il Dirigente del Settore interessato, il Dirigente dell'Ufficio Disciplinare

ed il Segretario Generale avente funzione di Presidente. Nel caso in cui il difetto di competenza emerga nel corso del procedimento, il funzionario entro 5 giorni trasmette tutti gli atti alla Commissione, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

La Commissione decide a maggioranza. È facoltà comunque del Dirigente ritenuto competente di dissentire dalle conclusioni raggiunte.

ART. 22 ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, intendendosi quale termine iniziale la data di effettiva conoscenza della nota da parte del dipendente.

Qualora il procedimento non sia stato concluso entro il termine di cui al precedente comma, esso si estingue per il semplice decorso del tempo, senza che occorra alcun provvedimento formale.

CAPO III

SOSPENSIONE CAUTELARE

ART. 23 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il dirigente dell'ufficio disciplinare, sentito il dirigente del settore a cui è assegnato il dipendente, può disporre, con propria determinazione, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare qualora riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente, punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

La sospensione dal lavoro può essere disposta per un periodo non superiore a 30 giorni, durante il quale il dipendente conserva il diritto alla retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo di allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 24 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli artt.8 e 9.

L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma1, 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.

Nel caso dei delitti previsti all'art.3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 10 in tema di

rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale", o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.10, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo in casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste agli artt. 8 e 9, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'Ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Il provvedimento di sospensione cautelare di cui ai commi 1 e 4 è adottato dal dirigente dell'ufficio disciplinare, il quale adotta altresì i provvedimenti di cui ai commi 2 e 3 sentito il dirigente del settore a cui è assegnato il dipendente.

CAPO IV NORME TRANSITORIE E FINALI

ART. 25 NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla pubblicazione all'albo dell'Ente e verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti con le stesse modalità previste per il codice disciplinare.

Per quanto non previsto si applicano le vigenti disposizioni contrattuali.