



COMUNE DI PAGLIARA

Provincia di Messina

REGOLAMENTO COMUNALE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 1

QUADRO NORMATIVO

1. La tipologia delle infrazioni, le sanzioni disciplinari e del procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale sono stabiliti dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, così come da ultimo modificate dal D.Lgs. n. 150/09, dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni Enti Locali e dalle norme del presente regolamento, mentre i doveri dei dipendenti sono definiti dal codice di comportamento di cui all'art. 54 dello stesso decreto.
2. Le disposizioni dell'art. 55 (responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative) del D.Lgs. 165/01, così come da ultimo modificate dal D.Lgs. n. 150/09 e di quelli seguenti, fino all'art. 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 1419, 2° comma del codice civile.
3. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile; ai rapporti di lavoro si applica l'art. 2106 del codice civile.
4. Per il Regolamento di giurisdizione si osservano le disposizioni dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001.

Art. 2

Soggetti ed aree di applicazione

1. Le norme del presente regolamento si applicano a tutti i dipendenti dell'ente appartenenti alle categorie previste dalla vigente pianta organica ed alle altre, che in prosieguo di tempo fossero individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Il dipendente che contravvenga ai doveri d'ufficio o violi norme disciplinari contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione della gravità della mancanza, previo procedimento disciplinare subisce le sanzioni previste dal contratto di lavoro.

Art. 3

Ufficio competente

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, è individuato l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo l'art. 12, comma 2c) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, composto dal Segretario Comunale, che lo dirige, dai tre Responsabili delle Posizioni Organizzative e da un esperto in materia di enti locali. Tale ufficio è competente, su segnalazione dei responsabili delle P.O., per le contestazioni di addebito ai dipendenti e per l'irrogazione delle sanzioni previste dallo stesso art. 55 bis, nei termini e con le modalità ivi previste. Si avvale per l'istruttoria dei procedimenti disciplinari dell'ufficio di segreteria.
2. L'ufficio di cui al precedente comma è competente, altresì per l'applicazione delle misure sanzionali derivanti dagli effetti del giudicato penale e adottate su segnalazione del Responsabile del servizio in cui il dipendente destinatario delle misure stesse, lavora.

Art. 4

Sanzioni disciplinari

1. Fatto salvo quanto introdotto dal Capo V del D.Lgs. 150/09 la tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni sono stabilite dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Il dipendente che viola i doveri di ufficio è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

SANZIONI MENO GRAVI

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

SANZIONI PIU'GRAVI

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a 10 giorni;
 - licenziamento con preavviso;
 - licenziamento senza preavviso.
3. Le sanzioni saranno applicate secondo le prescrizioni contenute nel C.C.N.L. Regioni Enti Locali vigente.

Art. 5

Forme e termini del procedimento

1. Per le infrazioni di minor gravità per cui è prevista la sanzione del **rimprovero verbale** il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali che prevedono che la sanzione possa essere irrorata senza la preventiva contestazione di addebito. La sanzione deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente, da trasmettersi al Servizio gestione Risorse Umane per la registrazione sul fascicolo personale.
2. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni **superiori al rimprovero verbale e fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni**, il procedimento disciplinare, si svolge secondo le seguenti disposizioni:
 - il Responsabile P.O.. trasmette gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto all'ufficio di cui al precedente art. 3, per il prosieguo del procedimento secondo quanto previsto dal richiamato art. 55 bis e seguenti, dandone comunicazione contestuale al dipendente interessato.
 - l'ufficio competente di cui al citato art. 3 contesta, entro e non oltre venti giorni l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con 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, l'ufficio competente di cui al citato art. 3, 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.
3. per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzione **superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni** il procedimento disciplinare, si svolge secondo le seguenti disposizioni:
 - il Responsabile P.O.. trasmette gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto all'ufficio di cui al precedente art. 3, per il proseguo del procedimento secondo quanto previsto dal richiamato art. 55 bis e seguenti, dandone comunicazione contestuale al dipendente interessato.
 - l'ufficio competente di cui al citato art. 3 contesta, entro e non oltre quaranta giorni l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con 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, un 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, l'ufficio competente di cui al citato art. 3, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi 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.
4. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo 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.
 6. Il dipendente, o il suo procuratore, ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento a suo carico.
 7. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

Art. 6

Codice di comportamento del dipendente

1. E' recepito il codice di comportamento contenuto nel vigente C.C.N.L., come integrato dalle norme di cui al Capo V del D.Lgs. n. 150/2009. All'atto della stipula del contratto individuale di assunzione, è consegnato a ciascun dipendente il codice di comportamento dell'Ente come sopra recepito, che si riporta in allegato al presente regolamento e ne costituisce parte integrante ed essenziale.

Art. 7

Riservatezza degli atti

1. Per tutti gli atti formali, in partenza o in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari si utilizza un protocollo generale riservato, garantendo la massima discrezione.

Art. 8

Pubblicità

1. Il suddetto codice di comportamento ai sensi dell'art. 68, comma 2°, del D.Lgs. n. 150/2009, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune ed equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 9

Sospensione cautelare

1. La sospensione cautelare dall'impiego in corso di procedimento disciplinare e in caso di pendenza di un procedimento penale e disciplinata dai Contratti nazionali Collettivi di lavoro del Comparto Regioni ed Enti Locali vigenti nel tempo.
2. La sospensione è disposta dal Segretario Comunale se trattasi di personale con incarichi di Responsabile di Area, dal Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente in tutti gli altri casi.

Art. 10

Giurisdizione

1. Sono devolute al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro le controversie relative ai rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, previo esperimento del tentativo di conciliazione previsto dall'art. 66 dello stesso D.Lgs. e i comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 28 della L. 300 del 20.05.1970.
2. Sono osservate le disposizioni formali dell'art. 409 e seguenti del codice di procedura civile in materia di controversie individuali di lavoro.

Art. 11

Sospensione ed estinzione del procedimento disciplinare

1. Nel caso di commissioni in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente per il tramite dei Dirigenti Responsabili, inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto in tutto o in parte fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria e proseguito e concluso anche in pendenza il procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità di cui all'art. 55- bis, comma 1, del D.Lgs. 165/01 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 soppressione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di un 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 centoottanta 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 e il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Allegato: Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO DIPENDENTI ENTI LOCALI DEL
11/4/2008**

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 3

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a 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.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. 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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, 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 o 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.

5. 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 al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato

l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

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 legge n.300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) 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.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, 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 al comma 6;
- 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 al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

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

8. 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 al comma 1, 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.