

REGOLAMENTO DISCIPLINA DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DEL COMUNE DI ROSOLINI

Art. 1 Principi

Il procedimento disciplinare è regolato a garanzia del corretto esercizio del potere disciplinare e si attua nel rispetto dei seguenti principi

- pubblicità delle infrazioni;
- preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore;
- diritto del lavoratore alla difesa e al contraddittorio;
- obbligatorietà e tempestività dell'azione disciplinare;
- tassatività e gradualità delle sanzioni.

Art. 2 Oggetto

Il presente regolamento disciplina, ai sensi degli artt. 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinques, 55-sexies e 55-septies, del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente presso il Comune di Rosolini.

Le disposizioni normative citate al comma 1 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

Ferma restando la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro si applica l'art. 2106 del codice civile.

La tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni sono stabilite a livello di contrattazione collettiva in conformità alla normativa vigente in materia e indicate dagli artt. 58 e 59 del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto Regioni e Autonomi Locali;

Le stesse sono elencate nel codice disciplinare la cui pubblicità è attuata dall'Ente nelle forme e con le modalità dettate dal d.lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss. mm. ii.

Art. 3 Organi competenti

Gli organi preposti all'esercizio dell'azione disciplinare sono:

- Il Responsabile del Settore per le infrazioni punibili con il rimprovero verbale;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) per tutte le altre infrazioni.

L'U.P.D., previsto dal comma 4 dell'art.55-bis del D.Lgs n. 165/01:

- a) ha composizione monocratica con componente nominato intuitu personae in base al principio delle pari opportunità, tra professionisti ed esperti in materia di formazione, valutazione e consulenza del personale pubblico e/o privato;
- b) è nominato con decreto sindacale e ha durata non superiore al mandato del sindaco, restando in carica sino a rinnovo”;
- c) con deliberazione di giunta è determinato l'ammontare del compenso e/o rimborsi dovuti al componente dell'UPD.”

Art. 4 Procedimento per l'applicazione della sanzione meno grave di competenza del Responsabile di Settore

Per le infrazioni per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Dirigente/Funziionario Responsabile del Settore presso il quale presta servizio il dipendente e si svolge, senza preventiva contestazione dell'addebito.

In tal caso, la sanzione viene formalizzata attraverso apposito verbale sottoscritto dal dipendente destinatario della sanzione disciplinare. Lo stesso Funziionario provvederà a trasmettere il predetto verbale al Servizio Risorse Umane per la relativa annotazione nel fascicolo personale.

Art. 5 Attivazione del procedimento dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Nell'ipotesi in cui l'infrazione commessa non sia di minore gravità e come tale punibile ai sensi del precedente art. 4, il Responsabile del Settore presso cui presta servizio il dipendente segnala all'U.P.D., immediatamente e comunque entro dieci giorni, mediante invio di una dettagliata relazione, le condotte ritenute sanzionabili sotto il profilo disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

La segnalazione può essere effettuata, nello stesso termine di cui al precedente comma 1, anche dal Segretario Generale o da altro Responsabile di Settore per comportamenti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto notizia.

L'U.P.D. provvede a comunicare, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica, tutti gli atti di avvio e di conclusione del procedimento disciplinare, nonché gli eventuali provvedimenti di sospensione cautelare entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati, i nominativi degli stessi sono sostituiti da codici identificativi.

Art. 6 - Procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni dalla data decorrente dal giorno di ricezione della segnalazione, ovvero dalla data di piena conoscenza dei fatti ritenuti sanzionabili sotto il profilo disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca, con un preavviso di almeno venti giorni, il dipendente interessato per il contraddittorio a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'U.P.D. conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 8 del presente regolamento, sono da considerarsi perentori il termine stabilito per la contestazione dell'addebito e il termine fissato per la conclusione del procedimento. Il dipendente convocato che non intenda presentarsi entro il termine di cui al comma 1 può trasmettere una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, ferma restando la possibilità di depositare memorie scritte, può richiedere, per una sola volta, il differimento dell'audizione a sua difesa, con proroga del termine di conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Il dipendente o il rappresentante sindacale che, a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per il procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, di collaborare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è assoggettabile alla sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito oggetto del procedimento disciplinare in atto, fino a un massimo di quindici giorni.

Nell'ipotesi di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la relativa sanzione sarà applicata presso detta amministrazione. In particolare, il procedimento disciplinare pendente alla data di trasferimento del lavoratore si interrompe e l'U.P.D. provvede alla tempestiva trasmissione degli atti al competente ufficio dell'amministrazione di destinazione del dipendente: in tal caso, dalla data di ricezione degli atti decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'U.P.D. venga a conoscenza dell'illecito disciplinare dopo il trasferimento del dipendente, lo stesso U.P.D. provvede a segnalare immediatamente e, comunque entro venti giorni, i fatti ritenuti sanzionabili al competente ufficio dell'amministrazione presso cui il lavoratore è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. L'U.P.D. acquisirà conoscenza dell'esito del procedimento disciplinare svoltosi presso l'amministrazione di provenienza del lavoratore.

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare ad eccezione dell'infrazione punibile con il licenziamento o relativamente alla quale sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedono per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente regolamento e di cui agli artt. 55 e ss. del cit. d.lgs. n. 165/2001, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente inadempiente, non comporta decadenza dall'azione disciplinare, né invalidità dei relativi atti e della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del lavoratore interessato, e le modalità di esercizio dell'azione

disciplinare risultino conformi al principio di tempestività di cui all'art. 1 del presente regolamento.

Non può tenersi conto, ai fini del procedimento disciplinare, delle sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 7 Procedimento per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale Responsabile di Settore /Titolare di Posizione Organizzativa

Per le forme ed i termini del procedimento disciplinare del personale con funzioni dirigenziali trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 - bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, a seconda della minore o maggiore gravità delle sanzioni previste dal precedente art. 3, del presente Regolamento.

Nel caso in cui chi è Responsabile del Servizio ometta di esercitare l'azione disciplinare senza giustificato motivo, sarà soggetto all'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.

Nella confutazione delle giustificazioni addotte dall'incaricato di funzioni di Responsabile del Servizio interessato in sede di deduzioni alla contestazione dell'addebito, l'UPD deve fare risultare l'iter logico-valutativo seguito per ritenerle influenti ai fini dell'irrogazione della sanzione disciplinare.

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 Procedimento disciplinare nei confronti dei c.d. "furbetti del cartellino"

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste in sede di contrattazione collettiva, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza o attraverso l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero in presenza di giustificazioni dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente una malattia, il Responsabile del Settore cui è assegnato il dipendente accusato di aver commesso una delle suddette infrazioni o l'U.P.D., ove ne venga per primo a conoscenza, emette provvedimento di sospensione in via immediata e comunque entro le quarantotto ore dal momento in cui sia venuto a conoscenza della condotta sanzionabile.

Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui al precedente comma 1 il dipendente interessato, con un preavviso di almeno quindici giorni, viene convocato dinanzi all'U.P.D. per un'audizione, durante la quale, può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può trasmettere una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo massimo di cinque giorni. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione dell'addebito.

Nelle medesime ipotesi di cui al precedente comma 1 l'U.P.D., entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, inoltra denuncia all' Autorità Giudiziaria e segnalazione alla Corte dei Conti.

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui è imputabile, non comporta la decadenza dall'azione disciplinare, l'inefficacia della sospensione cautelare nè tantomeno l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non venga superato il termine di centoventi giorni per la conclusione del procedimento di cui al precedente art. 6, comma 1, del presente Regolamento.

Nelle ipotesi di cui al comma 1 i Responsabili di Settore che, senza giustificato motivo, non provvedono a dare avvio al procedimento disciplinare o omettono di adottare il provvedimento cautelare commettono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e l'U.P.D., in tali casi, è tenuto a effettuare una segnalazione all' Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 9 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Fatta salva la sospensione cautelare disposta nelle ipotesi di cui al precedente art. 8 del presente regolamento, qualora l'U.P.D. riscontri la necessità di esperire accertamenti su condotte addebitabili a titolo di infrazione disciplinare e punibili con sanzione non inferiore alla sospensione del servizio e dalla retribuzione può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare del dipendente per un periodo di tempo massimo di trenta giorni, con conservazione del diritto alla retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la misura della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo di sospensione cautelare di cui al precedente comma 1 è computato nella sanzione, recuperando la retribuzione complessivamente erogata al dipendente sospeso dal servizio.

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

L'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti di un dipendente in ferie comporta l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Art. 10 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

L'U.P.D. sospende d'ufficio dal servizio, senza retribuzione, il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà personale.

L'U.P.D. può sospendere senza retribuzione dal servizio anche il dipendente sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o detta misura sia cessata, nelle ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare fino al giudicato penale di cui al successivo art. 11.

L'U.P.D. sospende dal servizio il dipendente nei casi previsti dall'art. 7, comma 1, e dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. 31/12/2012, n. 235. 4. Per le fattispecie previste dall'art. 3, comma 1, della legge 27/03/2001, n. 97, 'U.P.D. ferma restando l'applicazione dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e del successivo art. 11 del presente Regolamento, può disporre:

- a) il trasferimento d'ufficio del dipendente rinviato a giudizio;
 - b) la sospensione dal servizio, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della cit. legge n. 97/2001, del dipendente condannato anche in via non definitiva e ancorché sia disposta la sospensione condizionale della pena. La sospensione perde efficacia ove sopraggiunga sentenza anche non definitiva di proscioglimento o di assoluzione, ovvero nei casi di prescrizione del reato;
5. Nel caso di licenziamento senza preavviso la sospensione del dipendente conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Nelle altre ipotesi, l'efficacia della sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa del procedimento penale permane, se non revocata, per un periodo massimo di cinque anni. Decorso detto termine, la sospensione è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, ad eccezione delle condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso, laddove la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità del Comune, l'U.P.D. può disporre la sospensione dal servizio da sottoporre a revisione ogni due anni. La sospensione del procedimento disciplinare può essere prorogata fino al giudicato penale, ai sensi del successivo art. 11.

Al dipendente sospeso va applicato il trattamento economico/retributivo previsto dall'art. 61, commi 7, 8 e 9, del c.c.n.l. 21/05/2018.

Nei casi di gravi o reiterate violazioni del codice di comportamento resta ferma l'applicazione dell'art. 55-quater del cit. art. 165/2001.

Art. 11 Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Nell'ipotesi in cui il dipendente commetta in servizio illeciti di rilevanza penale, l'Ente, per il tramite del Responsabile Anticorruzione, previa comunicazione al Responsabile di Settore e/o all'U.P.D., inoltra denuncia penale all'autorità competente. L'U.P.D., al contempo, avvia il procedimento disciplinare.

Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede anche l'Autorità giudiziaria è proseguito e concluso in pendenza del procedimento penale.

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, 'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e nell'ipotesi in cui all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino alla conclusione del procedimento penale. Fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora pervengano elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un

provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale è definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione perchè il fatto addebitato non sussiste, non costituisce illecito penale o perchè il dipendente non lo ha commesso, l'U.P.D., a istanza del lavoratore interessato da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dal passaggio in giudicato della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare al fine di confermarne o modificarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. riapre d'ufficio il procedimento disciplinare per conformare il proprio provvedimento al giudicato penale.

Il procedimento disciplinare è, altresì, riaperto se, a seguito del passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, risulta che l'infrazione addebitata al dipendente in sede disciplinare, punibile con il licenziamento, sia stata invece sanzionata con una diversa misura disciplinare.

Nelle ipotesi previste dai precedenti commi, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso, se sospeso, o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura: il procedimento si svolge secondo le disposizioni di cui al precedente art. 6 del presente regolamento con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso e riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 12 Determinazione concordata della sanzione

L'U.P.D. e il dipendente accusato di infrazioni disciplinari, purché non punibili con il licenziamento con o senza preavviso, possono concordare, in via conciliativa, l'ammontare della sanzione prevista dalla legge e dal c.c.n.l. vigenti.

L'attivazione della procedura conciliativa non ha natura obbligatoria e può essere proposta indifferentemente dall'U.P.D. o dal dipendente entro il termine di decadenza di cinque giorni successivi all'audizione del lavoratore nel contraddittorio a sua difesa ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del presente regolamento. Dalla data della proposta, contenente una sommaria esposizione delle infrazioni addebitate e delle risultanze del contraddittorio, nonché l'importo della sanzione disciplinare proposta, i termini del procedimento disciplinare sono sospesi e riprendono a decorrere se la procedura conciliativa non viene accettata dalla controparte entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta.

Ove la proposta sia accettata, nei tre giorni successivi, l'U.P.D. convoca il dipendente il quale può avvalersi dell'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, la sanzione concordata non è impugnabile e l'accordo raggiunto è formalizzato in apposito verbale sottoscritto dall'U.P.D. e dal dipendente.

Anche l'eventuale mancato accordo deve essere verbalizzato e comporta l'estinzione della procedura conciliativa con la conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui al cit. art. 6 del presente regolamento.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi, a pena di decadenza, entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

Il mancato rispetto dei termini stabiliti dalla presente disposizione comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ovvero di avvalersi ulteriormente del procedimento conciliativo.

Art. 13 Disposizioni transitorie e finali

Salvo quanto disposto dall'art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, secondo le modalità previste dalla normativa in materia di accesso agli atti.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi, il codice disciplinare e i regolamenti vigenti nelle specifiche materie.

Il presente regolamento annulla ogni altra disciplina o disposizione regolamentare vigente in materia.