



**CITTÀ DI SULMONA**

*Medaglia d'Argento al Valor Militare*

PROVINCIA DELL'AQUILA

---

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL  
PERSONALE DIPENDENTE**

**Approvato con deliberazione di G.C. n. 23 del 26/02/2015.**

## **CAPO I**

### **Principi generali e ambiti di applicazione**

#### **Art. 1 – Area di applicazione**

1. Il presente Regolamento di Disciplina si applica al personale dipendente, anche in posizione di comando o fuori ruolo, avente qualifica dirigenziale e non dirigenziale, del Comune di Sulmona e con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato.

#### **Art. 2 – Codice di Comportamento**

1. Il predetto personale si conforma alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Sulmona integrativo di quello di cui al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, oltre che in altre disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia

#### **Art. 3 – Pubblicità e comunicazioni**

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, il presente regolamento viene affisso nelle sedi lavorative nonché pubblicato sul sito web istituzionale dell'Amministrazione, affinché possa essere noto a tutti i dipendenti.

2. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata (P.E.C.) nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella, 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 con ricevuta di ritorno.

## **Capo II**

### **Norme disciplinari per il personale con qualifica dirigenziale**

#### **Art. 4 – Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nel Codice di comportamento, oltre che in altre disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 5, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a. sanzione pecuniaria da un minimo di €200,00 ad un massimo di €500,00;
- b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 5;
- c. licenziamento con preavviso;
- d. licenziamento senza preavviso.

2. L'autorità competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza è quella indicata all'art. 22 del presente regolamento.

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

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione nel rispetto della normativa vigente.

5. Per quanto concerne forme e termini del procedimento disciplinare nei confronti del personale con qualifica dirigenziale si rimanda a quanto stabilito nell'art. 55- bis del D.Lgs. 165/2001. Ai fini della individuazione dei termini per i procedimenti disciplinari, si stabilisce che si considerano per detto personale meno gravi le sanzioni di cui al comma 1- lettera a) – del presente articolo e più gravi le sanzioni di cui alle successive lettere b), c) e d) del medesimo comma 1 - . Per cui si

applicheranno alle sanzioni meno gravi i termini di cui all'art. 55-bis, comma 2, e alle sanzioni considerate più gravi i termini di cui all'art. 55-bis, comma 4.

#### **Art. 5 – Codice Disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente 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 pecuniaria da un minimo di €200,00 ad un massimo di €500,00**, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a. inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n.165 del 2001;
- b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinvio a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
- g. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente.
- h. violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.

5. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni** si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165 del 2001.

6.**La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi**, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3, e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001.

7. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n.165 del 2001.

8. **La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi**, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c. 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;
- d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio 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 dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- g. qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
- h. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j. grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art.7, comma 2, della legge n.69 del 2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, **la sanzione disciplinare del licenziamento** si applica:

1. **con preavviso** per:

- a. le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs.n.165 del 2001;
- b. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2. **senza preavviso** per:

- a. le ipotesi considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs.n.165 del 2001;
- b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, comma 1;
- c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 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;
  - gravi delitti commessi in servizio;
  - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e. recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dirigente del comparto Regioni e autonomie locali (Area II) del 22/02/2010, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

#### **Art. 6 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 7 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 5, comma 9, n.2.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 8.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente 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, 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. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 5, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 8.

4. 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. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 5, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 8.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 5, comma 9, n. 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 5, comma 9, n. 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed 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. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 8, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 5, comma 9, n. 2.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" 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 dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 8, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. 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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

#### **Art. 8 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del

D.Lgs.n.165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art.55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 5, comma 9, n. 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art.55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

#### **Art. 9 – Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

#### **Art. 10 – Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 9, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
  - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

#### **Art. 11 – La determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente e il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 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.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.



8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

### **Capo III**

#### **Norme disciplinari per il personale non dirigenziale**

##### **Art. 12 – Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nel Codice di comportamento, oltre che in altre disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni:

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

2. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, presso un'altra Amministrazione Pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima Amministrazione. 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.

3. 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 dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del presente regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

##### **Art. 13 – Gradualità e proporzionalità delle sanzioni**

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

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

- 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;
  - al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 3 del CCNL 11/04/2008 (Codice disciplinare), già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi del Codice disciplinare.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'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. 14 – Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa**

1. 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 specificati nell'art. 13, comma 1, del presente regolamento, ai casi di:
- 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.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali in favore dei dipendenti.

#### **Art. 15 – Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri specificati nell'**art. 13** del presente regolamento, ai casi di:
- a. recidiva nelle mancanze previste dall'art. 14, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b. particolare gravità delle mancanze previste all'art. 14;
  - 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.

**Art. 16 – Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi**

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

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste all'art. 15 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'articolo precedente 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 esso 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 e denigratori, 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.

2. 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, lettera b) del CCNL del 14.09.2000, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

**Art. 17 - Testimonianza falsa o reticente**

1. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni commisurata alla gravità dell'illecito contestato nei confronti del dipendente, 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.

2. Per l'applicazione di tale sanzione è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, di cui al successivo art. 23.

#### **Art. 18 – Altre cause di sospensione (art. 55 sexies, commi 1 e 2, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.)**

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 dal Codice di comportamento, 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'art. 33, comma 8, e all'art. 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.

#### **Art. 19 – Licenziamento con preavviso**

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

- a. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste agli articoli 15 e 16, 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 al successivo articolo 20, lett. a);
- b. recidiva nell'infrazione di cui all'art. 16 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. 16;
- 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. 13, 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 nell'erogazione dei servizi agli utenti.

#### **Art. 20 – Licenziamento senza preavviso**

1. 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:
  - 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.
  - per gravi delitti commessi in servizio;
  - 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. 13, 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.

#### **Art. 21 – Altre cause di licenziamento**

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

## **Capo IV**

### **Autorità disciplinare competente**

#### **Art. 22 – Individuazione dell'Autorità disciplinare competente**

1. Il Segretario Generale è l'autorità competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, quando l'infrazione disciplinare è di minore gravità, cioè quando comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria tra quelle previste nel precedente art. 4 del presente Regolamento.
2. Per i procedimenti disciplinari della dirigenza che comportano l'applicazione di una sanzione più grave di quelle pecuniarie previste nel precedente art. 4 del presente Regolamento, l'autorità competente è l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) integrato dal Segretario Generale dell'Ente.
3. Per i procedimenti disciplinari avviati nei confronti del personale non dirigenziale, l'autorità competente è il responsabile, con **qualifica dirigenziale**, della struttura in cui il dipendente lavora con riferimento all'assetto organizzativo formalizzato dagli atti aziendali vigenti al momento della commissione del fatto.  
In particolare esso è competente all'irrogazione delle sanzioni del rimprovero verbale, del rimprovero scritto (censura), della multa e della sospensione dal servizio fino a dieci giorni, nonché alla trasmissione degli atti all'U.P.D. per le ipotesi più gravi.
4. Nel caso in cui il dipendente sia stato nel frattempo trasferito ad altra articolazione organizzativa, il dirigente competente all'avvio delle procedure di cui sopra rimane quello della struttura presso la quale si sono verificati i fatti aventi rilevanza disciplinare.

#### **Art. 23 - L'Ufficio procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) provvede a:
  - contestare l'addebito al dipendente;
  - convocare lo stesso per il contraddittorio a sua difesa;
  - svolgere l'istruttoria del procedimento disciplinare entro i termini previsti;
  - concludere il procedimento mediante l'irrogazione delle sanzioni determinate secondo i criteri di cui all'art. 13.
2. Esso è composto dai Dirigenti in servizio presso l'Ente mentre le funzioni di segretario verbalizzante vengono svolte dal funzionario appartenente al Servizio Amministrazione del personale a ciò preposto, come risultante dall'atto di micro organizzazione interna.
3. L'U.P.D. è integrato, nella sua composizione, dal Segretario Generale dell'Ente quando è un dirigente ad essere sottoposto a procedimento disciplinare oppure in caso di assenza prolungata o impedimento di uno dei dirigenti componenti.

4. L'U.P.D. può altresì avvalersi, se necessario, della consulenza di altri funzionari esperti nelle materie oggetto del procedimento.

#### **Art. 24 - Organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

1. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti.
2. Ciascun componente dell'Ufficio ha facoltà di porre al dipendente, convocato per essere sentito a propria difesa, i quesiti che ritenga opportuni in relazione al fatto contestato, nonché di sentire, in qualità di testimoni, altri dipendenti dell'Ente che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze del procedimento ovvero siano in possesso di nozioni tecniche e professionali tali da consentire una più compiuta comprensione delle vicende in esame.
3. Qualora lo ritenga assolutamente necessario, l'Ufficio può inoltre sentire una o più persone indicate dal dipendente sottoposto a procedimento.
4. L'Ufficio può altresì disporre accertamenti, sentire il difensore o il rappresentante sindacale che assiste il dipendente e acquisire agli atti eventuale documentazione inerente il procedimento.
5. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio può 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.
6. Il dipendente ha diritto di non rispondere ai quesiti che gli vengono posti dai componenti dell'Ufficio, eventualmente rinviando anche al contenuto di memorie scritte che il medesimo ritenga opportuno consegnare all'Ufficio.
7. Di ogni seduta del procedimento disciplinare il funzionario che svolge funzioni di segreteria redige un verbale dal quale emergano in forma riassuntiva gli accertamenti effettuati e le posizioni espresse dalle parti.
8. Terminata l'istruttoria, L'U.P.D. assume il provvedimento finale entro i termini previsti e provvederà alla notifica dello stesso all'interessato.
9. Il procedimento disciplinare, all'esito della fase istruttoria, può concludersi anche con la dichiarazione di non luogo a procedere disciplinarmente nei confronti del dipendente o con l'applicazione di una sanzione inferiore rispetto a quelle ricondotte alla competenza dell'U.P.D..

### **Capo V**

#### **Svolgimento del procedimento disciplinare**

#### **Art. 25 – Procedimento per l'irrogazione del rimprovero verbale, del rimprovero scritto, della multa e della sospensione fino a dieci giorni**

1. Quando il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, ha notizia di comportamenti punibili con una delle seguenti sanzioni: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa e sospensione fino a 10 giorni provvede, senza indugio e comunque **non oltre 20 giorni** alla contestazione in forma scritta del relativo addebito, convocando l'interessato per il contraddittorio perché possa essere sentito a propria difesa ed informandolo circa la facoltà di farsi assistere da un procuratore di sua fiducia o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. La convocazione per la difesa deve avvenire per una data successiva con un preavviso di **almeno 10 giorni** dalla data della contestazione dell'addebito.
3. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti del procedimento disciplinare.
4. Nel caso in cui il dipendente, benché regolarmente convocato, non intenda presentarsi alla data fissata, 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.

5. 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 il termine di 60 giorni** dalla contestazione dell'addebito.
6. 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.
7. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta per l'Amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dalla possibilità di esercizio del diritto di difesa.
8. Qualora il responsabile della struttura ritenga l'insussistenza degli estremi per procedere disciplinarmente ovvero, esperiti gli opportuni accertamenti, non ritenga esistenti i presupposti per l'applicazione della sanzione, dispone l'archiviazione del relativo procedimento sempre nel termine massimo di 60 giorni.
9. Qualora invece, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, il responsabile della struttura ritenga sussistente una responsabilità disciplinare, provvede, nel termine massimo di 60 giorni dalla contestazione dell'addebito, ad irrogare, nel rispetto dei principi e dei criteri previsti dall'art. 13 del presente regolamento, la sanzione ritenuta congrua al caso di specie.
10. Nel corso del procedimento il responsabile della struttura ha facoltà di porre al dipendente, convocato per essere sentito a propria difesa, i quesiti che ritenga opportuni in relazione al fatto contestato, nonché di sentire, in qualità di testimoni, altri dipendenti dell'Amministrazione che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze del procedimento ovvero siano in possesso di nozioni tecniche e professionali tali da consentire una più compiuta comprensione delle vicende in esame.
11. Qualora lo ritenga assolutamente necessario, il responsabile della struttura può inoltre sentire una o più persone indicate dal dipendente sottoposto a procedimento. Egli può altresì disporre accertamenti, sentire il difensore o il rappresentante sindacale che assiste il dipendente ed acquisire agli atti eventuale documentazione inerente il procedimento.
12. Il dipendente ha diritto di non rispondere ai quesiti che gli vengono posti dal responsabile, eventualmente rinviando anche al contenuto di memorie scritte che il medesimo ritenga opportuno consegnare.
13. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura può 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.
14. Di ogni seduta del procedimento disciplinare deve essere redatto un verbale dal quale emergano in forma riassuntiva gli accertamenti effettuati e le posizioni espresse dalle parti.

#### **Art. 26 – Procedimento per l'irrogazione della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni e del licenziamento con o senza preavviso.**

1. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale, oppure ritenga che la sanzione disciplinare applicabile al fatto rilevato sia più grave della sospensione dal servizio fino a dieci giorni, trasmette all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, **entro 5 giorni** da quando ne ha avuto effettiva conoscenza, la relativa segnalazione, indicando in sintesi termini e modalità del fatto disciplinarmente sanzionabile ed allegando l'eventuale documentazione probatoria. Nel medesimo termine, lo stesso dirigente provvede altresì ad informare l'interessato dell'avvenuto avvio del procedimento.
2. Qualora invece emerga nel corso del procedimento, iniziato ai sensi dell'art. 25 e, quindi, dopo la contestazione, che la sanzione da applicare, in quanto superiore alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni, non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, **entro 5 giorni**, trasmette



tutti gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

3. In caso di mancata comunicazione al dipendente nel termine predetto, l'Amministrazione darà corso all'accertamento di eventuali responsabilità sussistenti in capo al soggetto tenuto alla segnalazione.

Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti.

4. **Entro 40 giorni** dalla data di ricevimento della segnalazione ovvero dalla data nella quale l'U.P.D. ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede alla contestazione in forma scritta del relativo addebito, convocando l'interessato perché possa essere sentito a propria difesa ed informandolo circa la facoltà di farsi assistere da un difensore di sua fiducia o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. La convocazione per la difesa deve avvenire per una data successiva con un preavviso di **almeno 20 giorni** alla data della contestazione dell'addebito.

6. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti del procedimento disciplinare.

7. Nel caso in cui il dipendente, benché regolarmente convocato, non intenda presentarsi alla data fissata, 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.

8. 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.

9. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta per l'Amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dalla possibilità di esercizio del diritto di difesa.

10. Fatta salva l'ipotesi del differimento di cui sopra, **il procedimento disciplinare dovrà comunque concludersi, a pena di decadenza, entro 120 giorni** dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

11. Qualora l'U.P.D. ritenga l'insussistenza degli estremi per procedere disciplinarmente, dispone l'archiviazione del relativo procedimento.

12. Qualora invece, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, l'Ufficio ritenga sussistente una responsabilità disciplinare, provvede, sempre **nel termine massimo di 120 giorni**, ad irrogare, nel rispetto dei principi e dei criteri previsti dall'art. 13 del presente regolamento, la sanzione ritenuta congrua al caso di specie, anche se trattasi di una sanzione lieve.

#### **Art. 27 – Effetti delle sanzioni disciplinari**

1. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari una volta che siano decorsi due anni dalla loro applicazione.

2. I provvedimenti conseguenti ai procedimenti disciplinari non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso per effetto dei comportamenti tenuti.

#### **Art. 28 – Impugnazione del provvedimento disciplinare**

1. Le parti hanno facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria avverso la decisione disciplinare secondo le regole delle controversie relative ai rapporti di lavoro, ai sensi degli articoli 63 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001.

2. Si rinvia ai contratti collettivi per la facoltà di disciplinare procedure di conciliazione non obbligatorie, nell'ambito dei principi procedurali stabiliti dall'art. 68 del Dlgs. N. 150/2009.

#### **Art. 29 – Esecuzione del provvedimento disciplinare**

1. Il responsabile della struttura oppure l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, provvedono direttamente a notificare al dipendente la decisione assunta a conclusione del procedimento, dandone altresì comunicazione al Servizio Amministrazione del personale affinché venga inserita all'interno del fascicolo personale del dipendente.

2. Il provvedimento disciplinare può essere eseguito dalla data di ricezione dello stesso da parte dell'interessato o dalla diversa data ivi indicata.

#### **Art. 30 – Rapporto tra 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 competenza del dirigente, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, quest'ultimo, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non disponga 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 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 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. 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.

#### **Art. 31 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. 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.

2. 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 con o senza preavviso.

3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione dal servizio fino alla sentenza definitiva, purché sussistano le medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli articoli 58 e 59 del D.Lgs. n. 267 del 2000 e precisamente: dall'art. 58 comma 1, lett. a), lettera b) limitatamente alla fattispecie riferita all'art. 316 del codice penale, lettera c), lettera d) e lettera e) e dall'art. 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e alla fattispecie di cui all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto stabilito dal presente regolamento in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile come indicato all'art. 52, comma 2, lettera b) (retribuzione base mensile), del CCNL integrativo del 14 settembre 2000, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel 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. 30, comma 2, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate

9. 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 verrà 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, nonché i periodi di sospensione in esito all'applicazione di una misura restrittiva della libertà personale e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. La sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a 5 anni.

Decorso tale termine, la sospensione cautelare dipendente dal procedimento penale è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento con o senza preavviso, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale fino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari sospende il lavoratore per la durata della stessa.

## **Capo VI**

### **Disposizioni finali**

#### **Art. 32 – Norme transitorie**

1. I procedimenti disciplinari che risultano sospesi alla data di entrata in vigore del presente regolamento, relativi a fatti per i quali sono ancora in corso i procedimenti dell'Autorità Giudiziaria, saranno riattivati, a conclusione dei relativi procedimenti penali, dinanzi all'U.P.D., così come costituito ai sensi dell'art. 23 del presente regolamento.

#### **Art. 33 – Entrata in vigore**

1. Le clausole del presente Regolamento di disciplina entrano in vigore all'avvenuta pubblicazione della delibera di Giunta Comunale che le rende esecutive.

2. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento di disciplina cessano di avere efficacia e sono disapplicate tutte le norme regolamentari che in precedenza ne disciplinavano la stessa materia.

#### **Art. 34 – Norme applicabili**

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.