



Comune di San Fili

Provincia di Cosenza

Deliberazione in Originale della Giunta

Delibera n° 108 del 25/11/2015

OGGETTO:

Regolamento per il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari - Approvazione

L'anno duemilaquindici il giorno venticinque del mese di novembre alle ore 08,30 nella preposta sala delle adunanze, convocata nei previsti modi la Giunta si è riunita con la presenza dei Signori:

Carica	Nominativo	Presente
Sindaco	Arch. Antonio Argentino	x
Assessore	Sig. Cesario Carmine	x
Assessore	Sig. Mario Sergi	x

Presenti: 3

Partecipa alla riunione il segretario Comunale Avv. Carmelo Bonavita che provvede alla redazione del presente verbale.

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Arch. Antonio Argentino

LA GIUNTA

PREMESSO che le sanzioni disciplinari e il procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale dipendente sono stabiliti dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 30/3/2001, n.165 e s.m.i., oltre che dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro;

IN ISTI in particolare:

- gli artt. 23 e s.s. del CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto il 06/07/1995 e s.m.i.;
- il capo I - "Disposizioni disciplinari" del CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto l'11/04/2008 - ;
- il titolo IV – "Rapporto di Lavoro" – dall'art. 54, all'art. 55 octies - del D. Lgs. 30/03/2001, n.165, così come integrato dal D. Lgs. 27/10/2009, n.150;
- l'art. 2106 del Codice Civile e l'art. 7, comma 1, 5 e 8, della legge 20/05/1970, n.300;

ATTESO che questo Comune non ha personale con qualifica dirigenziale e, pertanto, è necessario procedere all'approvazione di un nuovo regolamento, in sostituzione di quello vigente, che tenga conto dell'assenza di qualifiche dirigenziali;

DATO ATTO:

- che è necessario costituire l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) cui spetta l'intera gestione del procedimento (dalla contestazione alla irrogazione della sanzione), per le sanzioni diverse dal rimprovero verbale e, quindi, sia per le infrazioni classificate minori che per quelle classificate gravi nonché per quelle direttamente previste negli artt. da 55 a 55-octies del citato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 14/2010;

- che l'art. 55 bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari;

VISTA l'allegata bozza di regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari, predisposta e fatta propria dalla Commissione Consiliare per i Regolamenti dell'Ente, composta da n. 27 articoli, e ritenutala meritevole di approvazione;

RITENUTA la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del citato D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

DATO ATTO del parere favorevole reso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., mentre viene omessa la richiesta di parere contabile non comportando l'adozione dell'atto impegni di spesa e comunque riflessi diretti o indiretti sul bilancio comunale

CON VOTAZIONE favorevole unanime, resa nei modi e nei termini di legge;

DELIBERA

1) DI APPROVARE il regolamento contenente le nuove norme per la gestione dei procedimenti disciplinari, così come da allegato schema, che si compone di n. 27 articoli, dando atto che lo stesso, sia pur interamente predisposto ed adottato, a titolo di linee guida, dalla Commissione Consiliare per i Regolamenti comunali, viene a formare parte integrante e sostanziale del più generale Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

2) DI DARE ATTO che con l'approvazione del presente atto s'intendono abrogate le previgenti norme regolamentari in materia;

3) DI PUBBLICARE a cura dell'Ufficio segreteria, e senza indugio, il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente in modalità permanente ed all'albo pretorio on line per i termini prescritti;

4) DI DISPORRE a cura dell'Ufficio segreteria la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web dell'ente - link "Amministrazione Trasparente" – Disposizioni Generali-Atti Generali;

5) DI DARE la dovuta informativa del presente atto alla RSU ed alle RSA secondo normativa contrattuale;

SUCCESSIVAMENTE

RITENUTO di dover dare immediata attuazione al presente provvedimento stante l'urgenza dello stesso;

Con separata ed unanime votazione,

DELIBERA

6) DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE di SAN FILI

Provincia di Cosenza

Posta Elettronica Comunedisanfili@libero.it – Sito Ufficiale <http://www.comune.sanfili.cs.it>

C.a.p. 87037 - TEL (0984) 643000 - FAX (0984) 642230- P. I.V.A. 00465460781

REGOLAMENTO

PER IL FUNZIONAMENTO

DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Approvato con Delibera di G.M. N del

SEZIONE I

Disposizioni Generali

Art. 1

Fonti normative

1. Il presente Regolamento, in applicazione degli artt. 55 e segg. del D.Lgs n.165/2001, per come sostituiti, modificati od aggiunti dal D.Lgs n.150 del 2009, nonché delle altre disposizioni di legge vigenti in materia e delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni Enti Locali, (ccnl 06/07/1995; 22/01/2004; 11/04/2008) dispone sulla responsabilità del personale dipendente, sulle sanzioni disciplinari e sui relativi procedimenti, ed individua l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari.

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 150/09 e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile.

3. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.

4. Ai rapporti di lavoro si applica l'articolo 2106 del codice civile.

Art. 2

Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento individua i soggetti competenti a erogare le sanzioni disciplinari e regola la costituzione, la composizione e le procedure per il funzionamento dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari interessanti il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.

2. Il Codice di Disciplina, il Codice di Comportamento e la normativa di riferimento relativamente sia al personale del comparto che alla dirigenza sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

3. Ciascun Responsabile di Settore ha cura che il personale assegnato venga a conoscenza delle disposizioni in essi contenute.

Art. 3

Tipologia delle infrazioni e Sanzioni disciplinari

1. La tipologia delle infrazioni è stabilita dall'art.3, commi 4,5,6,7, 8 CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali 11/04/2008, dall'art. 54 c. 3, dall'art. 55 bis comma 7, dall'art. 55 quater, dall'art. 55 sexies, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. n.165/2001 e dal Codice di Comportamento dell'Ente.

2. Le **sanzioni disciplinari** sono quelle tassativamente stabilite dalla disciplina normativa e pattizia sopra citata e sono:

SANZIONI MENO GRAVI

- a) rimprovero verbale (art. 3 c. 4 CCNL);
- b) rimprovero scritto - censura - (art. 3 c. 4 CCNL);
- c) multa di importo pari massimo di quattro ore di retribuzione (art. 3 c. 4 CCNL);
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (art. 3 c. 5 CCNL);

SANZIONI PIU' GRAVI

- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso (art. 55 bis d. lgs. 165/2001);
- f) 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 (art. 55 sexies c. 1 d. lgs. 165/2001);
- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi (art. 3 c. 6 CCNL);
- h) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione disciplinare non perseguita, fino a un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento (art. 55 sexies c. 3 d. lgs. 165/2001);
- i) collocamento in disponibilità e rideterminazioni mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore (art. 55 sexies c. 2 d. lgs. 165/2001);
- j) licenziamento con preavviso (art. 3 c. 7 CCNL - art. 54 c. 3 e art. 55 quater lett. b), c) d. lgs. 165/2001);
- l) licenziamento senza preavviso (art. 3 c. 8 CCNL - art. 55 quater lett. a), d), e), f)).

3. 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. 165/2001 e succ. modif. e integ., 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 del 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.

4. La recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3 commi 4, 5 e 6 del CCNL 11/04/2008, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

5. 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.

6. Per una migliore e facilitata individuazione delle infrazioni e sanzioni si allega al presente Regolamento una tabella riassuntiva.

Art. 4

UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Atteso che questo Ente non prevede nel proprio organico figure dirigenziali, ma solo Responsabili di Settore incaricati di posizione organizzativa, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è così composto:

- a) Segretario Comunale, con funzioni di Presidente;
- b) Legale dell'Ente, con funzioni consultive;
- c) Responsabile del Settore al quale appartiene il dipendente sottoposto al procedimento disciplinare, con funzioni consultative;
- d) Legale con competenze specifiche in materia o altra figura esperta in materia giurislavorativa, con funzioni consultative;

2. In caso d'impedimento oggettivo, incompatibilità o conflitto di interesse dei singoli componenti, in tutti i casi di astensione ai sensi dell'art. 51 del codice di procedura civile e di ricusazione o nel caso in cui la Commissione di disciplina sia chiamata a trattare questioni proposte dai componenti effettivi per fatti riguardanti il personale della propria struttura, gli stessi sono sostituiti dal Presidente dell'U.P.D.

3. I componenti dell'U.P.D. di cui ai punti a), b) e c) del precedente comma, sono individuati e nominati dal Sindaco con proprio Decreto. Le nomine conferite possono essere revocate in qualsiasi momento. Il componente di cui alla lettera d) del precedente comma sarà nominato direttamente dal Segretario ed allo stesso verranno rimborsate unicamente le spese di viaggio, qualora si rendano necessarie. Nel caso in cui sia sottoposto a procedimento disciplinare il Responsabile del Settore, farà parte dell'U.P.D. il dipendente più anziano presente all'interno dell'organigramma dei Responsabili della AOO.

4. All'U.P.D. deve essere prestata la massima collaborazione da parte di tutti i dipendenti e Responsabili di Settore che siano a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni riguardanti il procedimento disciplinare in corso.

5. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001, il lavoratore dipendente o Responsabile di Settore 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'U.P.D. ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

6. La sanzione di cui al precedente comma si applica anche nell'ipotesi di un dipendente o dirigente appartenente ad altra Amministrazione Pubblica.

Art. 5

Astensione e ricusazione

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono quelle previste dall'art 51 del Codice di Procedura Civile.

2. La ricusazione è proposta entro e non oltre 10 gg. precedenti la data della seduta per l'audizione a difesa; essa è proposta con dichiarazione sottoscritta dal dipendente ed è presentata direttamente o tramite legale o Rappresentate Sindacale al Presidente dell'UPD e deve esplicitare in modo analitico i presupposti oggettivi della ricusazione.

3. L'U.P.D. esamina l'istanza di ricusazione e nel caso in cui vi siano oggettivi presupposti per accogliere la stessa, provvede entro 10 gg. con proprio atto, alla sostituzione dei componenti.

4. Del provvedimento di accoglimento o di rigetto, debitamente motivato viene data comunicazione al dipendente.

5. L'U.P.D. valuta i casi d'impedimento oggettivo, incompatibilità o conflitto di interesse dei singoli componenti e con proprio atto dispone la sostituzione secondo quanto indicato nel punto 3.

SEZIONE II

Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Art. 6

Sanzioni meno gravi

1. Il Responsabile del Settore al quale è assegnato il dipendente trasgressore, provvede sempre direttamente alla contestazione della violazione e all'istruttoria secondo la normativa di riferimento. Il Responsabile contesta l'addebito, per iscritto, entro e non oltre venti giorni e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante

dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni. Il termine per la contestazione decorre dalla data di trasmissione degli atti ovvero dalla data nella quale il Responsabile ha avuto altrimenti notizia dell'infrazione. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

2. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, 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 dell'audizione.

3. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di qualsiasi mezzo di prova, inclusa l'acquisizione di informazioni e documenti da altre Amministrazioni Pubbliche, rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

4. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'UPD conclude il procedimento, a pena di decadenza dell'azione disciplinare, **entro 60 giorni**, dalla contestazione dell'addebito con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

5. Il Responsabile, nel rispetto delle norme di riferimento, trasmette il procedimento istruito e tutti gli atti, all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari nella persona del Presidente della Commissione disciplinare, per l'irrogazione delle sanzioni superiori, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

6. Per le infrazioni per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali (art. 55 bis, comma 1, terzo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001). In tal caso la sanzione può essere irrogata dal Responsabile del Settore al quale appartiene il dipendente, senza la preventiva contestazione di addebito, ma deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente nel rispetto del principio della tempestività e immediatezza dell'azione disciplinare.

7. Delle risultanze dei procedimenti disciplinari, in tutte le ipotesi sia di applicazione delle sanzioni, compreso il rimprovero verbale, che di archiviazione, è data comunicazione al Segretario Comunale per le verifiche di cui all'articolo 55 sexies del D.Lg. n° 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, ed al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo del dipendente.

Art. 7

Sanzioni più gravi

1. Per le sanzioni più gravi, di competenza dell'UPD, il Responsabile del Settore in cui il dipendente lavora, entro **5 giorni** dalla notizia di comportamenti punibili, previa istruttoria, trasmette gli atti all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, secondo periodo, in combinato disposto con il comma 3 del predetto articolo del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Ricevuti gli atti, l'UPD **entro 40 giorni**, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni. Il termine per la contestazione decorre dalla data di trasmissione degli atti ovvero dalla data nella quale l'Ufficio ha avuto altrimenti notizia dell'infrazione. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

3. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, 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 dell'audizione.

4. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di qualsiasi mezzo di prova, inclusa l'acquisizione di informazioni e documenti da altre Amministrazioni Pubbliche, rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'UPD conclude il procedimento, a pena di decadenza dell'azione disciplinare, **entro 120 giorni**, dalla contestazione dell'addebito con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

6. Il Presidente dell'U.P.D. adotta i provvedimenti disciplinari dopo consulto con gli altri tre componenti dell'Ufficio, che non hanno quindi diritto di voto ma solo funzione consultativa.

Art. 8

Diritti del lavoratore

1. Entro la data fissata per l'audizione, il dipendente può chiedere, con motivata istanza per grave ed oggettivo impedimento, il rinvio dell'audizione difensiva.

2. Sull'istanza di rinvio dell'audizione difensiva decide l'UPD.

3. Il rinvio dell'audizione difensiva può essere richiesto dal dipendente una sola volta.

4. La violazione del termine stabilito dal comma 1 comporta per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Il rinvio dell'audizione difensiva superiore a 10 giorni prolunga il termine di conclusione del procedimento di pari durata (art.55 bis, comma 2, quarto periodo, D.Lgs. n.165/2001).

Art. 9

Decadenza dall'azione disciplinare e responsabilità

1. Il procedimento disciplinare deve avviarsi e concludersi entro i tempi stabiliti dall'art. 55 bis del D. lgs. 165/2001, pena la decadenza dell'azione disciplinare.
2. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare comporta, per i soggetti responsabili, l'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, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art. 55 sexies, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 10

Forma delle comunicazioni

1. Ogni comunicazione al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata (*PEC*), nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, o 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.
2. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata, del fax e della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
3. In fase di protocollazione della documentazione in partenza o in arrivo concernente il procedimento disciplinare, si avrà estrema cura di rispettare il diritto alla riservatezza del destinatario, anche a mezzo dell'utilizzo di registro di protocollo riservato.

Art. 11

Diritto di accesso

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, terzo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti al procedimento disciplinare.
2. Il terzo può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari purchè dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al/i documento/i richiesto/i.

Art. 12

Trasferimento del dipendente

1. Nel caso di trasferimento del dipendente presso altra Amministrazione, il procedimento avviato nei suoi confronti non si estingue, ma prosegue presso l'Amministrazione di destinazione cui vanno trasmessi gli atti.
2. 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 del dipendente (art.55 bis, comma 8, del D.Lgs. n.165/2001).

Art. 13

Dimissioni del dipendente

1. 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 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55 bis, comma 9, del D.Lgs. n.165/2001).

Art. 14

Responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili non aventi qualifica dirigenziale, l'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, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D.Lgs. n.165/2001.
2. La responsabilità civile eventualmente configurabile in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave ai sensi dell'art.55 sexies, comma 4, D.Lgs. n.165/2001.

Art. 15

Permanente inidoneità psicofisica

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 octies, nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio del dipendente, l'Ente può risolvere il rapporto di lavoro.

SEZIONE III

Procedimento penale

Art. 16

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inoltra la denuncia penale e inizia il procedimento disciplinare .
2. 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*.
3. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale ma inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni non è ammessa la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs 165/01.
4. Per le infrazioni superiori, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, può avvenire, ai sensi dell' art. 55-bis, comma 1, secondo periodo del D. Lgs 165/01, nei casi di:
 - a) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
 - b) quando all'esito dell'istruttoria l'UPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
5. Resta salva la possibilità di adottare la sospensione dal servizio o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Art.17

Comunicazione della sentenza penale

1. Ai sensi dell'art.154 bis del D.Lgs.n.271/1989, come modificato dall'art.70 D.Lgs. n.150/2009, la Cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione Pubblica ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.
2. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 (CAD) , entro 30 giorni dalla data del deposito.

Art.18

Rimedi attivabili nei casi in cui la sanzione irrogata non coincide con la sentenza penale

1. Se il procedimento penale viene definito con una **sentenza irrevocabile di assoluzione** che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste e non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso e il procedimento disciplinare, **non sospeso**, si è concluso con l'irrogazione di una sanzione, 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. In questo caso il procedimento disciplinare è rispettivamente ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001). L'assoluzione con la formula "poichè il fatto non costituisce illecito penale" non esclude la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto medesimo (art. 4 CCNL 11/04/2008).

2. Se il procedimento penale viene definito **con una sentenza irrevocabile di condanna** e il procedimento disciplinare, **non sospeso**, si è concluso con l'archiviazione, l'autorità competente **riapre il procedimento** disciplinare per adeguarlo alle determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. In questo caso il procedimento disciplinare è rispettivamente riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ed è concluso entro 180 giorni dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001).

3. Se il procedimento penale viene definito **con sentenza, irrevocabile, di prescrizione**, per decorrenza dei termini, che accerti la responsabilità del lavoratore per i fatti oggetto del procedimento medesimo, l'UPD, **nel caso di procedimento disciplinare sospeso**, lo riapre e procede alla autonoma valutazione dei fatti e alla determinazione della sanzione in ragione della gravità dei fatti medesimi.

4. Il procedimento disciplinare sospeso è riattivato entro 180 giorni da quanto l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione (art. 4 c. 4 CCNL 11/04/2008). Per i soli casi previsti all'art. 5 c. 4 L 97/2001 (cioè nel caso sia pronunciata sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza e deve concludersi entro i successivi 180 (art. 4 c. 5 CCNL 11/04/2008).

5. 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**, l'autorità competente **riapre** il procedimento disciplinare. In questo caso il procedimento disciplinare è riaperto entro 60 giorni

dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ed è concluso entro 180 giorni dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001).

6. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli artt. 6 e 7 del presente Regolamento.

7. 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.

Art.19

Sospensione cautelare obbligatoria

1. La sospensione cautelare obbligatoria scatta solo nei casi di:

a) dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.5 c. 1 CCNL 11/04/2008);

b) condanna non definitiva per peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato di pubblico servizio- artt. 314 1c, 317, 318,319, 319 ter, 319 quater e 320 c.p. ai sensi dell' 4 c. 1 L. 97/2001 (art. 5 c. 5 CCNL 11/04/2008);

c) nei casi previsti dagli artt. 58 e 59 del D. Lgs. 267/2000 oggi sostituito dall'art. 10 del D. Lgs. 235/2012 (art.5 c. 4 CCNL 11/04/2008).

Art. 20

Sospensione cautelare facoltativa

1. La sospensione cautelare facoltativa si ha nei casi di:

a) dipendente 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 (art.5, comma 2, CCNL 11.04.2008);

b) dipendente sottoposto a procedimento penale dopo la cessazione del provvedimento di restrizione personale (art.5, comma 3, CCNL 11.04.2008).

Art. 21

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per peculato (art. 314c.p.), concussione (art. 317 c.p.) , corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (319 c.p.), corruzione in atti giudiziari(art. 319 ter c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319 quater), corruzione di incaricato pubblico servizio (art. 320 c.p.) , l'Amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del

fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza .

2. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

3. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento (art.3, comma 1 e 2, L.n. 97/2001).

SEZIONE IV NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 22

Effetti delle sanzioni disciplinari

1.L'applicazione delle sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale, nella misura e con le modalità previste nelle disposizioni contrattuali ed organizzative che li regolano.

2.Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 23

Impugnazione delle sanzioni

1.Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, ai sensi dell'art. 63 del D. lgs. 165/01, previo eventuale tentativo di conciliazione.

2.Il dipendente deve inoltrare l'istanza di impugnazione entro 20 giorni dal ricevimento della nota di sanzione. Decorso inutilmente detto termine, la sanzione diviene definitiva.

Art.24

Pubblicità

1. Il presente Regolamento è inserito nel sito istituzionale, link "Amministrazione Trasparente", Sezione "Disposizioni Generali", Sottosezione "Atti Generali".

Art. 25 **Abrogazioni**

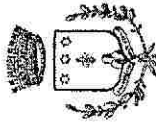
1. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari incompatibili con quanto disciplinato dallo stesso.

Art. 26 **Norme finali e transitorie**

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rimanda alle ulteriori norme di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in materia di sanzioni disciplinari e procedimenti disciplinari. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano alle procedure disciplinari avviate successivamente all'entrata in vigore. Per le procedure pendenti si applicheranno le norme vigenti al momento dell'avvio della procedura disciplinare.

Art. 27 **Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore dopo quindici giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.
2. Le disposizioni di cui al presente Regolamento sono portate a conoscenza di tutti i dipendenti con le stesse modalità previste dal C.C.N.L. per il Codice Disciplinare, e sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente. Tale ultima pubblicazione equivale, ai sensi di legge, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.



COMUNE DI SAN FILI

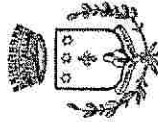
PROVINCIA DI COSENZA

Tabella sanzioni e fattispecie disciplinari per il personale non avente qualifica dirigenziale

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none">rimprovero verbalerimprovero scrittomulta di importo pari a 4 ore di retribuzione	Art. 3, comma 4, C.C.N.L. 11/4/08	<ul style="list-style-type: none">inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia nonché dell'orario di lavorocondotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubbliconegligenza 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 vigilanzainosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disserviziorifiuto 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
<ul style="list-style-type: none">sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	Art. 3, comma 5, C.C.N.L. 11/4/08	<ul style="list-style-type: none">recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multaparticolare gravità delle mancanze previste al comma 4arbitrario abbandono del servizioingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiorisvolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortuniocomportamenti, <i>non reiterati</i>, minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzialterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzimanifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, <i>non reiterati</i>, lesivi della dignità della personaviolazione 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, <i>in assenza di condanna della P.A. al risarcimento del danno</i>
<ul style="list-style-type: none">sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001	<ul style="list-style-type: none">rifiuto, senza giustificato motivo, da parte del lavoratore dipendente o del dirigente della stessa o di una diversa amministrazione pubblica dell'incoltato, i quali siano a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, di fornire la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero la resa di dichiarazioni false o reticenti

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento 	<p>Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> violazione 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 dai codici di comportamento, che abbia comportato condanna della P.A. al risarcimento del danno (sanzione applicabile ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare)
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione alla gravità dell'infrazione disciplinare non perseguita 	<p>Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 55-septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare mancata osservanza, da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, delle disposizioni vigenti in tema di controlli sulle assenze per malattia finalizzati, in particolare, a prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi 	<p>Art. 3, comma 6, C.C.N.L. 11/4/08</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità, non reiterati, che siano lesivi della dignità della persona avallare, aiutare o permettere fatti e comportamenti da parte di altri soggetti, 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 alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna della P.A. al risarcimento
<ul style="list-style-type: none"> collocamento in disponibilità ad esito di procedimento disciplinare 	<p>Art. 55-sexies, comma 2, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> cagionare 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 (fuori dei casi previsti nel comma 1 art. 55-sexies, D.Lgs. 165/01); il provvedimento disciplinare stabilisce mansioni e qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento senza preavviso 	<p>Art. 3, comma 8, C.C.N.L. 11/4/08</p> <p>Art. 55-quater, comma 1, lett. a-f, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ condanna passata in giudicato: <ol style="list-style-type: none"> 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 18/1/1992, n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a) e all'art. 316 del codice penale, lettere b) e c) del decreto legislativo n. 267 del 2000; 2. per gravi delitti commessi in servizio; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27/3/2001, n. 97 ▪ 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 ▪ 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 ▪ 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 ▪ 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 (inoltre, ex art. 55-quinquies, c.1-2, D.Lgs. 165/01: reclusione da uno a cinque anni e multa da € 400 a € 1.600, oltre a risarcimento del danno patrimoniale e all'immagine subiti da P.A.) ▪ falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera ▪ 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 ▪ condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro



COMUNE DI SAN FILI

PROVINCIA DI COSENZA

Tabella sanzioni e fattispecie disciplinari per il personale avente qualifica dirigenziale

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none">▪ sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, commisurata in relazione ai seguenti criteri:<ul style="list-style-type: none">- intenzionalità- comportamento, grado di negligenza ed imperizia, rilevanza della inosservanza obblighi e disposizioni violate;- 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;- eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone▪ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	<p>Art. 7, comma 4, C.C.N.L. 22/2/2010</p> <p>Art. 7, comma 5, CCNL 22/2/2010 e Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ 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 (falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione dell'assenza mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente stato di malattia)▪ 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▪ alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi▪ violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale▪ 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▪ 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▪ 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▪ violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs n. 165 del 2001 (rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro)
<ul style="list-style-type: none">▪ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata a gravità illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso	<p>Art. 7, comma 5, CCNL 22/2/2010 e Art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ rifiuto, senza giustificato motivo, da parte del dipendente o del dirigente della stessa o di una diversa amministrazione pubblica dell'incollato, i quali siano a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, di fornire la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero la resa di dichiarazioni false o reticenti

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento 	<p>Art. 7, comma 7, CCNL 22/2/2010 e Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> violazione 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 dai codici di comportamento, che abbia comportato condanna della P.A. al risarcimento del danno (sanzione applicabile ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare)
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione alla gravità dell'infrazione disciplinare non perseguita e, inoltre, mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione 	<p>Art. 7, comma 6, CCNL 22/2/2010 e Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 7, comma 6, CCNL 22/2/2010 e Art. 55-septies, comma 6, D.Lgs. 165/2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare mancata osservanza, da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, delle disposizioni vigenti in tema di controlli sulle assenze per malattia finalizzati, in particolare, a prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche
<ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino a un massimo di 6 mesi, commisurata in relazione ai seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none"> intenzionalità comportamento, grado di negligenza ed imperizia, rilevanza della inosservanza obblighi e disposizioni violate; 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; eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone 	<p>Art. 7, comma 8, C.C.N.L. 22/2/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7 dell'art. 7 CCNL 22/2/2010, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità 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 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 tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001 (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), 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 occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 7 CCNL 22/2/2010 atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona 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

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
<ul style="list-style-type: none"> licenziamento con preavviso 	<p>Art. 7, comma 9, n. 1, lett.a C.C.N.L. 22/2/2010 e Art. 55-quater, comma 1, lett.b-c), D.Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 7, comma 9, n. 1, lett.b C.C.N.L. 22/2/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, art. 7 C.C.N.L. 22/2/2010, 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
<ul style="list-style-type: none"> licenziamento senza preavviso 	<p>Art. 7, comma 9, n. 2, lett.a C.C.N.L. 22/2/2010 e Art. 55-quater, comma 1, let.a-de- f, D.Lgs. 165/2001</p> <p>Art. 7, comma 9, n. 2, lett.b C.C.N.L. 22/2/2010</p> <p>Art. 7, comma 9, n. 2, lett.c C.C.N.L. 22/2/2010</p> <p>Art. 7, comma 9, n. 2, lett.d C.C.N.L. 22/2/2010</p> <p>Art. 7, comma 9, n. 2, let.e C.C.N.L. 22/2/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 (inoltre, ex art. 55-quinquies, c.1-2, D. Lgs. 165/01: reclusione da uno a cinque anni e multa da € 400 a € 1.600, oltre a risarcimento del danno patrimoniale e all'immagine subiti da P.A.) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera 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 condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9 del C.C.N.L. 22/2/2010, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del medesimo C.C.N.L. condanna, anche non passata in giudicato, per: <ul style="list-style-type: none"> 1. 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 2. gravi delitti commessi in servizio 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97 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 recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 49 D.L.vo 18/08/2000 n° 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

UFFICIO

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio

Data 25/11/2015

F.to

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO DI RAGIONERIA

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio

F.to

Dott. Emilio D. Martino

Visto se ne attesta la copertura finanziaria (art. 153, comma 5)

Il relativo impegno di spesa, per complessivi € 0 viene annotato sul Capitolo Codice del bilancio 2015

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Data 25/11/2015

F.to

Dott. Emilio D. Martino

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Comunale

Il Sindaco

F.to

Avv. Carmelo Bonavita

F.to

Arch. Antonio Argentino

Della suesposta deliberazione viene iniziata la pubblicazione in questo albo Pretorio il 02/12/2015 e per quindici giorni consecutivi.

Prot. n° 909 del 02.12.2015

Trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari (art. 125 D.L.vo 267/2000) con nota del 02/12/2015

Prot. n° 5093

Data 02.12.2015

L'incaricato del Servizio



Il Segretario Comunale

F.to

Avv. Carmelo Bonavita

La suesposta deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile e divenuta esecutiva (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

è divenuta esecutiva trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

Data 02.12.2015

Il Segretario Comunale

F.to

Avv. Carmelo Bonavita



Il Segretario Comunale

Avv. Carmelo Bonavita

E' copia conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.