

# *Comune di Castello di Cisterna*

*Provincia di Napoli*

*Approvato con delibera di Giunta comunale n. 28 del 23.2.2007*

## *Regolamento sul procedimento disciplinare*

### *indice*

- Art. 1 - Contenuto del regolamento ed ambito di applicazione.
- Art. 2 - Obblighi del dipendente ex art. 23 C.c.n.l. 6.7.1995.
- Art. 3 - Sanzioni disciplinari ex art. 24 C.c.n.l. 6.7.1995.
- Art. 4 - Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa.
- Art. 6 - Sospensione dal lavoro.
- Art. 6 – Sospensione dal servizio.
- Art. 7 - Licenziamento con preavviso.
- Art. 8 - Licenziamento senza preavviso.
- Art. 9 - Gradualità e proporzionalità delle sanzioni ex art. 25 C.c.n.l. 6.7.1995.
- Art. 10 - Responsabile del procedimento.
- Art. 11 - Contestazione scritta e suo contenuto.
- Art. 12 - Procedimento disciplinare.
- Art. 13 - Provvedimento disciplinare.
- Art. 14 - Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare.
- Art. 15 - Estinzione del procedimento.
- Art. 16 - Impugnazione delle sanzioni ex art. 6 C.c.n.q. 23.1.2001
- Art. 17 - Rapporto tra procedimenti disciplinare e penale ex art.25-bis C.c.n.l. 6.7.1995 .
- Art. 18 - Sospensione cautelare ex art. 27 C.c.n.l. 6.7.1995.
- Art. 19 - Effetti del procedimento disciplinare.
- Art. 20 - Pubblicità ed entrata in vigore.

***Art. 1 - Contenuto del regolamento ed ambito di applicazione.***

1. Il presente regolamento, ai sensi dell'articolo 89 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, integra quello sull'ordinamento generale degli uffici e servizi; esso assume e fa proprie le clausole di diritto privato del codice civile di cui agli articoli 2104, 2105 e 2106 in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà e sanzioni disciplinari, in conformità con le disposizioni di cui all'articolo. 2, commi 2 e 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si applicano altresì le disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, in quanto compatibili, e le disposizioni di cui agli articoli 55 e 56 del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità, fatto salvo quanto specificatamente definito dal capo V del C.c.n.l. di comparto del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni recate dagli articoli 25, 26, 27 e 28 del C.c.n.l. del 22.1.2004.
3. Per il regolamento di giurisdizione si osservano le disposizioni dell'articolo 63 del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
5. Il presente regolamento si applica a tutto il personale dipendente.

***Art. 2 - Obblighi del dipendente ex art. 23 C.c.n.l. 6.7.1995.***

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato al C.c.n.l. di comparto del 22.1.2004.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme contrattuali, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa prevista dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi della stessa, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alle norme del d.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodi di malattia o infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente è tenuto a farne rimostranza, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve comunque eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti e automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso al servizio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

***Art. 3 - Sanzioni disciplinari ex art. 24 C.c.n.l. 6.7.1995.***

1. Le violazioni da parte dei lavoratori degli obblighi disciplinati nell'art. 3 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

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

- g) licenziamento senza preavviso.

#### ***Art. 4 - 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 di cui all'articolo 9, comma 1, per:

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

#### ***Art. 6 - Sospensione dal lavoro.***

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 9, comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal precedente articolo 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al precedente articolo 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto 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'articolo 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. 6 – Sospensione dal servizio.***

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste all' articolo precedente 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.

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'articolo 10, comma 2, lett. b), del C.c.n.l. del 9.5.2006, nonché l'assegno per nucleo familiare ove spettante. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### ***Art. 7 - 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 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi precitati 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 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'articolo 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria

ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui all'articolo 6;

- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati, attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al successivo articolo 9, 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. 8 - 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:
  - 1. per i delitti di cui agli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, c), d) ed e), e 59, comma 1, lettere a), limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, b) e c) del d.lgs. n. 267 del 2000;
  - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
  - 3. per i delitti previsti dall'articolo 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'articolo 9, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

***Art. 9 - Gradualità e proporzionalità delle sanzioni ex art. 25 C.c.n.l. 6.7.1995.***

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

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

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

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione e 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. Le mancanze non espressamente previste negli articoli 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 lavoratori di cui all'articolo 3 e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

***Art. 10 - Responsabile del procedimento.***

1. Ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d), del d.lgs. n. 267 del 2000, e dell'articolo 4 della legge 7 agosto 1990, n. 241, la responsabilità dei procedimenti disciplinari è assegnata all'ufficio del segretario comunale il quale si avvale, per tale funzione, della collaborazione degli uffici Segreteria o Personale.

2. Il personale impiegato nell'esercizio della detta funzione costituisce apposita unità organizzativa operante in posizione di staff, dipendente dal segretario dell'ente, denominata "Ufficio per i procedimenti disciplinari", avente competenza per tutte le fasi del procedimento disciplinare, fino all'irrogazione della sanzione, quando superiore al richiamo verbale ed alla censura.

3. Per le infrazioni che prevedono la sanzione del rimprovero verbale o della censura, la responsabilità del procedimento è del responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio. L'Ufficio di cui al comma 2 ha competenza per i procedimenti per i quali sia prevista una sanzione superiore alla censura e per tutti i procedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili dei servizi.

### ***Art. 11 - Contestazione scritta e suo contenuto.***

1. Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza la previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente.
2. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono dal momento in cui sussistono il presupposti per l'avvio del procedimento disciplinare e pertanto dal momento in cui il responsabile della struttura presso la quale il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto ovvero dal momento in cui, su sua segnalazione, ne ha avuto conoscenza l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
3. Nel caso in cui la sanzione da comminare sia la censura, la contestazione dell'addebito è effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa in cui il dipendente lavora nei termini di cui al comma 2. Negli altri casi, il responsabile dell'unità organizzativa comunica all'Ufficio competente i fatti da contestare entro 10 giorni e la mancata comunicazione nel termine predetto dà luogo ad azione di responsabilità nei suoi confronti.
4. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia superiore alla censura, di competenza del responsabile dell'unità organizzativa in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'Ufficio responsabile del procedimento dandone contestuale comunicazione all'interessato ed il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza che debba ripetersi la contestazione scritta dell'addebito.
5. Nei casi in cui l'avvio del procedimento disciplinare è di competenza dell'apposito Ufficio, questo provvede alla contestazione scritta dell'addebito entro 20 giorni dalla ricezione della segnalazione.
6. In nessun caso la contestazione può, comunque, anticipare la decisione finale, a pena di nullità del procedimento. Essa deve esclusivamente contenere:
  - la descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione o accertamento;
  - il richiamo alle norme disciplinari violate;
  - l'avvertenza che il dipendente può anche inviare controdeduzioni scritte.

### ***Art. 12 - Procedimento disciplinare.***

1. Al procedimento disciplinare si applicano, in quanto compatibili, tutte le norme sul procedimento amministrativo, pertanto il dipendente, ovvero il difensore suo delegato, può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.
2. Ogni comunicazione inerente al procedimento disciplinare deve essere effettuata in modo tale da garantirne la riservatezza.
3. Salvo il caso del rimprovero verbale, nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente interessato e senza averlo sentito, a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. L'audizione per la difesa non può essere fissata prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi



dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. La convocazione per l'audizione del dipendente, che dovrà essere inviata per iscritto, dovrà contenere l'avvertenza che il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. Il dipendente può chiedere il rinvio dell'audizione esclusivamente per iscritto e per gravi motivi entro non oltre il giorno precedente a quello fissato.

6. All'incontro fissato per la difesa, che si svolge in forma non pubblica, il responsabile del procedimento riferisce al dipendente, ed al suo eventuale difensore, i fatti oggetto della contestazione e può allo stesso rivolgere domande in merito ai fatti ed alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento nonché chiedere chiarimenti in merito agli assunti difensivi, senza prendere tuttavia assumere alcuna decisione in merito al provvedimento da adottare.

7. Il dipendente svolge la propria difesa oralmente, anche per il tramite del suo eventuale assistente, ed ha per ultimo la parola.

8. Della trattazione orale viene redatto un verbale che viene sottoscritto dal dipendente e dal responsabile del procedimento. Per la redazione del verbale il responsabile del procedimento può avvalersi di un dipendente dell'Ufficio per il procedimento disciplinare.

9. Il dipendente che ha ricevuto la contestazione dell'addebito può formulare per iscritto le proprie controdeduzioni, quale memoria difensiva, che può consegnare prima dell'audizione o nel corso della stessa.

10. Gli atti istruttori compiuti formano un fascicolo disciplinare specifico, in cui confluiscono tutti gli ulteriori adempimenti. Il fascicolo è tenuto dal titolare dell'azione disciplinare sino alla conclusione del procedimento e al termine esso viene archiviato nel fascicolo personale del dipendente, presso l'Ufficio Personale, con l'osservanza delle disposizioni previste dal codice in materia di protezione dei dati personali.

### ***Art. 13 - Provvedimento disciplinare.***

1. Il responsabile del procedimento disciplinare, sentito l'interessato o suo procuratore a difesa, avuta cognizione delle controdeduzioni scritte, ed a seguito anche di eventuali ulteriori accertamenti istruttori di completamento, decide in merito, adottando la sanzione disciplinare da comminare ovvero archiviando il procedimento qualora ritenga insussistenti gli elementi di contestazione.

2. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

3. L'esito del procedimento è comunicato per iscritto al dipendente, a cura del responsabile del procedimento, unitamente alla possibilità di richiederne la riduzione con le modalità previste dai seguenti commi, e dell'autorità e delle modalità di impugnazione.

4. Entro 20 giorni dal ricevimento del provvedimento disciplinare, il dipendente può richiedere per iscritto la riduzione della sanzione stessa. Nel frattempo la sanzione resta sospesa.

5. Il titolare dell'azione disciplinare, valutata la richiesta di riduzione, ne dispone l'accoglimento o il rigetto e lo comunica per iscritto al dipendente entro i successivi 15 giorni.
6. Qualora la richiesta di riduzione venga accolta, il dipendente non può più procedere all'impugnazione.

***Art. 14 - Ricusazione dell'organo competente ad emettere il provvedimento disciplinare.***

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono quelle di cui agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
2. Il ricorso per ricusazione, sottoscritto dall'interessato e presentato dallo stesso o dal suo difensore, deve essere notificato al responsabile del procedimento disciplinare almeno due giorni prima della data fissata per l'audizione di cui all'articolo 12. Sul ricorso decide il sindaco il quale, nel caso di accoglimento, contestualmente individua un nuovo responsabile del procedimento.

***Art. 15 - Estinzione del procedimento.***

1. La sanzione disciplinare deve essere comunicata al dipendente entro 120 giorni dalla data in cui lo stesso ha ricevuto la contestazione dell'addebito, diversamente il procedimento disciplinare si estingue, fatta eccezione per l'ipotesi di sospensione per connessione con un procedimento penale in corso.
2. Sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

***Art. 16 - Impugnazione delle sanzioni ex art. 6 C.c.n.q. 23.1.2001***

1. Le sanzioni disciplinari per le quali il lavoratore non ha fatto richiesta di riduzione possono essere impuginate, in alternativa:
  - in via stragiudiziale:
    - davanti al collegio arbitrale di cui all'articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi dell'articolo 6 del C.c.n.q. del 23.1.2001;
    - davanti all'arbitro unico di cui all'articolo 3 del C.c.n.q. del 23.1.2001, prorogato fino a nuovo accordo dal C.c.n.q. del 24.7.2003;
  - in via giudiziale: davanti al giudice del lavoro competente per territorio, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare l'istanza di impugnazione entro 20 giorni dal ricevimento della nota di sanzione, ovvero dalla comunicazione del rigetto della richiesta di riduzione, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Decorso inutilmente tale termine la sanzione diviene definitiva.
3. Le modalità di nomina del collegio arbitrale, anche con impiego di collegi arbitrali costituiti presso altri enti del comparto, nonché le modalità di funzionamento dello stesso, sono stabilite

dall'articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001. Avverso la decisione del collegio arbitrale è ammesso ricorso in sede giudiziale.

4. Le modalità di scelta dell'arbitro unico e di svolgimento del procedimento stragiudiziale davanti ad esso, sono stabilite dagli articoli 3 e 4 del C.c.n.q. del 23.1.2001. Il lodo arbitrale può essere impugnato con le modalità e nei termini di cui all'articolo 412-*quater* del codice di procedura civile.

5. Le sanzioni disciplinari impuginate restano sospese fino alla definizione delle relative procedure d'impugnazione avviate, salvo il caso di rinuncia alla procedura arbitrale da parte del lavoratore per mancato accordo sulla designazione dell'arbitro.

***Art. 17 - Rapporto tra procedimenti disciplinare e penale ex art. 25-bis C.c.n.l. 6.7.1995.***

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuto a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dal presente regolamento.

4. Fatto salvo il disposto dell'articolo 5, comma 2, della legge 23 marzo 2001, n. 97, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione disciplinare come conseguenza delle condanne penali citate nei precedenti articoli 7 lettera *b*), e 8, lettere *c*) ed *e*), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'articolo 28 del codice penale relativamente all'applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "*il fatto non sussiste*" o "*l'imputato non lo ha commesso*" si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi

dell'articolo 129 del codice di procedura penale, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o perché "l'imputato non lo ha commesso", si procede analogamente al comma 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'articolo 653, comma 1-bis, del codice di procedura penale.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dei precedenti articoli 7, lettera b), e 8, lettere c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

#### ***Art. 18 - Sospensione cautelare ex art. 27 C.c.n.l. 6.7.1995.***

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, con provvedimento del sindaco su istruttoria del responsabile dell'Ufficio per il procedimento disciplinare.

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 ai sensi dei precedenti articoli. 7 e 8 .

3. Una volta cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, il sindaco, con provvedimento motivato, può disporre una nuova la sospensione dal servizio del dipendente, con privazione della retribuzione, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti di cui all'articolo 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, c), d) ed e), ed all'articolo 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58 comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, b) e c) del d.lgs. n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'articolo 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'articolo 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto 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 di cui all'articolo 10, comma 2, lettera b), del C.c.n.l. del 9.5.2006, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'articolo 17, commi 7 e 8, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del precedente articolo 17, comma 7, 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, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

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

12. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore al 30 giorni e con la conservazione della retribuzione può essere altresì disposta in corso di procedimento disciplinare, con le stesse formalità di cui al comma 1, quando vi sia la necessità di effettuare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione punibile con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Tale periodo è computato nella sanzione quando ad esso consegua la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ferma restando la privazione della retribuzione per i giorni di sospensione irrogati.

### ***Art. 19 - Effetti del procedimento disciplinare.***

1. L'applicazione di 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 e verticale, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.

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

3. L'applicazione di sanzioni disciplinari per un'infrazione che implichi anche responsabilità civile, amministrativo-contabile, penale, non solleva il lavoratore dalle altre sanzioni previste per tali tipi di responsabilità.

***Art. 20 - Pubblicità ed entrata in vigore.***

1. Al codice disciplinare di cui all'articolo 25 del C.c.n.l. del 6.7.1995, è data pubblicità, ai sensi del comma 10 del medesimo articolo 25, mediante permanente del presente regolamento all'albo pretorio.
2. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno di pubblicazione all'albo pretorio della deliberazione di adozione.
3. Per quanto non previsto nel presente regolamento si applicano le norme contrattuali di comparto ed ogni altra normativa inerente alle materie oggetto del regolamento medesimo, in quanto compatibile.
4. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari con esso incompatibili.