



## **COMUNE DI FILADELFIA**

**Provincia di Vibo Valentia**

C.so Castelmonardo, 94 - cap. 89814 - FILADELFIA (VV) – tel. 0968/724122 fax.  
0968/725338

P.I. 00297790792 - Sito Web: <http://www.comune.filadelfia.vv.it>

# **REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 78/2013.

### **Art. 1. Oggetto.**

La disciplina per i procedimenti disciplinari è regolata dal presente Regolamento, dal D.Lgs n. 165/2001, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del comparto e dal C.C.N.Q. in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato del 23 gennaio 2001.

Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle fonti citate, nel tempo vigenti.

### **Art. 2. Soggetti ed Area di applicazione.**

Le norme del presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato.

### **Art. 3. Sanzioni disciplinari.**

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi definiti dal C.C.N.L. danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione delle seguenti sanzioni previo espletamento di procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi e dei criteri stabiliti dal "Codice disciplinare" del personale del Comune di Filadelfia:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto ( censura) ;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazioni della retribuzione fino a 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. Forme e termini del procedimento disciplinare.**

Salvo il caso di rimprovero verbale, non si possono adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito 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.

Quando la sanzione da applicare sia il *rimprovero verbale*, vi provvede direttamente il Dirigente Responsabile della struttura nella quale opera il dipendente interessato.

Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più

di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale si svolge secondo le seguenti regole.

Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui sopra, senza indugio, e comunque non oltre venti giorni, contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo 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 dieci giorni.

Entro il termine fissato il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

La convocazione scritta della difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto. Se l'audizione va deserta, è previsto un ulteriore periodo di 15 giorni, decorrenti dalla data della convocazione a difesa, prima del decorso dei quali non è possibile applicare la sanzione conclusiva del procedimento disciplinare. Decorso inutilmente tale termine, l'Ente procede all'applicazione della sanzione nei successivi 15 giorni.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento.

Qualora, invece, il Responsabile della struttura, non abbia qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzioni di continuità presso quest'ultimo Ufficio con salvezza degli atti.

#### **Art. 5. Ufficio per i procedimenti disciplinari.**

Ai sensi dell'articolo 55 bis, comma quarto, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari è composto dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, dal Responsabile dell'Area di appartenenza del personale di volta in volta interessato dal procedimento disciplinare, con funzioni consultive del Presidente, nonché dal Responsabile dell'Area Personale.

Nel caso in cui sia interessato dal procedimento disciplinare un Responsabile di Area, la composizione del predetto Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è la seguente:- Segretario Comunale, in qualità di Presidente; Responsabile dell'Area Personale, con funzioni consultive del Presidente [qualora

non coinvolto nel procedimento];- Responsabile dell'Area Finanziaria, con funzioni consultive del Presidente [in caso di coinvolgimento del Responsabile dell'Area Personale nel procedimento e purché non coinvolto a sua volta];- Responsabile dell'Area Tecnica.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento e sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile. Quando lo stesso Ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone l'archiviazione del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare è effettuata tramite consegna a man o tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

L'ufficio per i procedimenti disciplinari è altresì competente per ogni altro provvedimento anche di natura cautelare, sia discrezionale che vincolato, a norma dell'articolo 11 del presente Regolamento.

#### **Art. 6. Accesso agli atti.**

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico.

Ai sensi della L. 241/1990, l'accesso mediante visione, si esercita previa richiesta verbale ed informale all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. L'accesso mediante estrazione di copie si esercita in via formale tramite istanza scritta.

L'accesso è esente da oneri e diritti.

#### **Art.7. Durata del procedimento.**

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

Sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare, mentre i termini previsti per le fasi intermedie sono ordinatori e saranno applicati nel rispetto dei principi di tempestività e di immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

#### **Art 8. Sospensione.**

Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale.

Per le infrazioni di minore gravità di cui all'articolo 55 bis, comma 1, primo periodo del D.Lgs 165/2001, non è ammessa la sospensione del procedimento.

Per le infrazioni di maggiore gravità di cui all'articolo 55 bis, comma 1, secondo periodo, l'Ufficio competente, quando per i procedimenti disciplinari quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti, può sospendere il procedimento disciplinare in attesa della definizione del procedimento penale.

Si applicano, inoltre, le disposizioni di cui all'articolo 4 del C.C.N.L. degli Enti locali del 11/04/2008.

### **Art 9. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare**

La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento che il fatto non sussiste, non costituisce illecito penale o l'imputato non lo ha commesso.

Qualora 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 disciplinare riprende per tali infrazioni.

Nel caso di proscioglimento per ragioni diverse dalle suddette, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.

La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale.

L'Amministrazione, che sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, arriverà il procedimento disciplinare entro 90 giorni dalla data di conoscenza della sentenza.

### **Art 10. Riattivazione del giudizio disciplinare.**

Il procedimento disciplinare sospeso è riattivato entro 180 giorni dal momento in cui l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro 120 giorni dalla sua riattivazione, salvo quanto previsto dall'art. 5 comma 4 della legge n° 97/2001.

### **Art 11. Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.**

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.

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 dell'art.7 (codice disciplinare) commi 4 e 5 (licenziamento con e senza preavviso).

L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dagli artt.58, comma 1, lett.a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 15 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

La competenza all'adozione della misura cautelare della sospensione dal servizio in pendenza del procedimento penale spetta all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, come individuato ai sensi dell'articolo 5 del presente Regolamento.

Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al 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, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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 a seguito della condanna penale.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal 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 dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 4 ed 5 dell'art.7 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. 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.

#### **Art 12. Disposizioni finali**

E' fatta salva, comunque, l'applicazione delle ulteriori norme di legge e di contratto collettivo in materia di sanzioni disciplinari e procedimenti disciplinari, non previste nel presente Regolamento e comunque applicabili e compatibili.

L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di contratti collettivi, successivi al presente regolamento, che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista dal presente regolamento, comporta la caducazione delle norme di regolamento incompatibili e l'automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla legge o dal contratto collettivo.