

COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 1

Fonti normative

1. Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale contrattualizzato del Comune di Misilmeri è disciplinato dall'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel Comparto Regioni e Autonomie Locali e dalle norme del presente Regolamento.

Art. 2

Tipologia delle infrazioni e sanzioni disciplinari

1. La tipologia delle infrazioni è stabilita dall'art. 3, commi 4,5,6,7 e 8 CCNL del 11/04/2008, dagli artt. 55 bis comma 7, 55 sexies, commi 1,2 e 3, 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001 e dal Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Misilmeri.

2. Le sanzioni disciplinari sono tassativamente stabilite dall'art. 3 del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali 11/04/2008, come rimodulato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalla L. n. 190/2012.

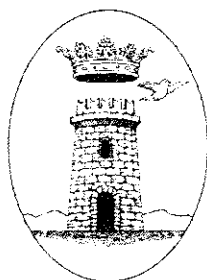
3. Le sanzioni disciplinari sono di tipo conservativo o espulsivo. Rientrano tra le prime:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura)
- c) multa di importo veniale fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

Rientrano tra le sanzioni espulsive:

- a) licenziamento con preavviso;
- b) licenziamento senza preavviso.

4. Sono fatte salve le sanzioni previste dall' art. 55-bis comma 7 e dall'art. 55-sexies, commi 1 e 3 del D.Lgs. 165/2001.



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

Art. 3 **Competenze**

1. Nei riguardi del personale assegnato alle aree:

a) al responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, compete l'irrogazione della sanzione costituita dal rimprovero verbale (art.55 *bis* comma 1, terzo periodo, D.Lgs. n.165/2001);

b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) compete l'istruttoria del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni superiori al rimprovero verbale sino al licenziamento disciplinare senza preavviso (art.55 *bis*, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3 e 4, D. Lgs. n.165/2001);

2. Nei riguardi dei Responsabili di Area, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, ivi compreso il rimprovero verbale, compete all'ufficio per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art.55 *bis*, comma 4 del D. Lgs. n.165/2001; la contestazione di addebito è, invece, sottoscritta dal segretario comunale, quando l'ufficio opera in forma collegiale, ai sensi successivo art. 4, comma

Art. 4

Ufficio Procedimenti Disciplinari

E' costituito, in forma di organo collegiale, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari che è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede, e da 2 Responsabili di Area in servizio nell'Ente individuati dal Sindaco e da un dipendente comunale con funzioni di segretario verbalizzante.

Le decisioni sono adottate a maggioranza assoluta.

In caso di temporanea assenza o impedimento dei membri dell'UPD ovvero in caso di incompatibilità, ai sensi di legge, ovvero nel caso in cui siano interessati al procedimento disciplinare, il Sindaco dispone la loro tempestiva sostituzione.

In caso di procedimenti disciplinari di particolare ed evidente complessità, l'UPD può avvalersi di consulenti esterni, appositamente nominati.

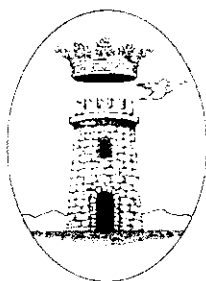
Parte II

Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Art. 5

Rimprovero verbale

1. 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).



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

2. La sanzione può essere irrogata senza la preventiva contestazione di addebito ma deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente, da trasmettersi al servizio gestione delle risorse umane, per l'inserimento nel fascicolo personale.

Art. 6

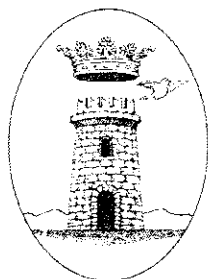
Sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale

1. Il responsabile di area cui il dipendente è assegnato, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, entro 5 gg. dalla notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale 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 D.lgs n. 165/2001.
2. Ricevuti gli atti trasmessi dal responsabile di area, l'UPD, senza indugio e nel rispetto dei termini perentori di legge 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.
3. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta.
4. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può acquisire da altre Amministrazioni Pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; la predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'UPD conclude il procedimento, nel termine perentorio previsto dalla legge, con un atto espresso di archiviazione o di irrogazione della sanzione.
6. L'ufficio per i procedimenti disciplinari può disporre, nel corso del procedimento, l'allontanamento del dipendente dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione, laddove lo ritenga utile all'espletamento di accertamenti sui fatti contestati, purchè essi siano punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Trova applicazione l'art. 26 del CCNL 1994-1997.

Art. 7

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 che adotta un provvedimento motivato di concessione o diniego.
3. Il rinvio dell'audizione difensiva può essere richiesto dal dipendente per una sola volta.
4. Il grave ed oggettivo impedimento deve riguardare esclusivamente il dipendente e non anche il



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

rappresentante sindacale o il suo procuratore.

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

6. Il rinvio dell'audizione difensiva superiore a 10 giorni prolunga il termine di conclusione del procedimento di pari durata.

Art. 8

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, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un indirizzo di posta elettronica di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità;
2. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata ed altresì 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.

Art. 9

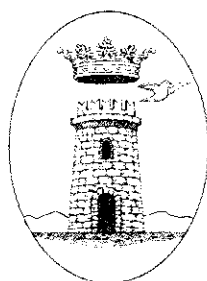
Diritto di accesso. Tutela del whistleblower

1. Al dipendente è garantito il diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti nel procedimento disciplinare, quali ad esempio i dati dell'autore di eventuali esposti e i dati di testimoni escussi in fase istruttoria. Non è possibile, invece, accedere ai dati identificativi di eventuali dipendenti che hanno segnalato le condotte illecite oggetto del procedimento disciplinare che hanno segnalato le condotte illecite oggetto del procedimento disciplinare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 54-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Il terzo può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante il procedimento disciplinare, purchè dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento richiesto (ad esempio, perché autore dell'esposto).
3. Le richieste d'accesso dovranno essere comunque presentate per iscritto e motivate, ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 10

Trasferimento del dipendente presso altra amministrazione

1. Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra amministrazione, il procedimento avviato nei suoi confronti non si estingue e inizia o prosegue nell'amministrazione di destinazione, cui



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

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. 11

Dimissioni del dipendente

1. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se è 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.

Parte III

Procedimento Penale

Art. 12

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, il Comune inoltra la denuncia penale e inizia il procedimento disciplinare. Allorquando, invece, il Comune viene formalmente a conoscenza della commissione da parte del dipendente di fatti che hanno anche rilevanza disciplinare, tramite l'applicazione di misure cautelari personali da parte dell'autorità giudiziaria, può limitarsi a sospendere cautelarmene dal servizio il dipendente e attendere l'esito del processo penale per avviare 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 punibili almeno con la sospensione dal servizio fino a 10 giorni, è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale:

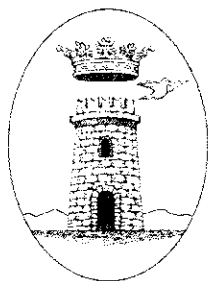
- a) nel caso di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
- b) quando all'esito dell'istruttoria l'UPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

Art. 13

Comunicazione della sentenza penale

1. Nei casi in cui, ai sensi dell'art. 154 bis del D.Lgs. n. 271/189, 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 ne comunica il dispositivo, l'UPD chiede la trasmissione di copia integrale del provvedimento.

2. Le comunicazioni di cui al presente articolo sono trasmesse tempestivamente dall'ufficio del



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

protocollo all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Art 14

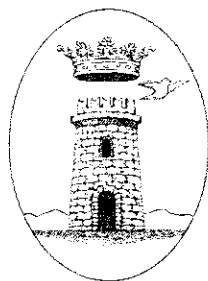
Rimedi attivabili nei casi in cui la sanzione irrogata non coincide con la sentenza penale

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 era concluso con l'irrogazione di una sanzione, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, 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 confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
2. Se il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di condanna e il procedimento disciplinare si era concluso con l'archiviazione, l'ufficio per i procedimenti disciplinari entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza riapre il procedimento disciplinare per adeguarne le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
3. 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'ufficio per i procedimenti disciplinari entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza riapre il procedimento disciplinare.
4. La riapertura del procedimento disciplinare avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte del Segretario Comunale ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli artt. 6 e 7 del presente regolamento, e si conclude entro 180 giorni dalla riapertura.

Art. 15

Sospensione cautelare obbligatoria

1. La sospensione cautelare obbligatoria è disposta, in disparte le ipotesi di cui all'art. 289 c.p.p., solo nei seguenti casi di:
 - a) dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale;
 - b) condanna, anche non definitiva, per i reati di peculato, corruzione per atto contrario di doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato di pubblico servizio, ovvero di applicazione anche non definitiva di una misura di prevenzione;
 - c) condanna definitiva, anche con il rito di cui all'art. 444 c.p.p., per uno dei reati di associazione mafiosa, o produzione o spaccio di sostanze stupefacenti, o peculato mediante profitto dell'errore altrui, o per gli altri reati indicati dall'art. 10 del D.Lgs.



COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

31.12.2012, n. 235 ovvero per l'applicazione di una misura di prevenzione.

2. Essa è disposta dai responsabili di Area o, nei loro confronti, dal Segretario Comunale.

Art. 16

Sospensione cautelare facoltativa

1. La sospensione cautelare facoltativa è disposta nei confronti 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 ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del CCNL 1.04.2008;
- b) dipendente sottoposto a procedimento penale, dopo la cessazione del provvedimento di restrizione personale e benché non sia intervenuto il rinvio a giudizio: si tratta di un prolungamento della sospensione obbligatoria.

Essa è disposta dai responsabili di Area o, nei loro confronti, dal Segretario Comunale.

Art. 17

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 di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c..

Parte IV

Disposizioni finali

Art 18

Rinvio

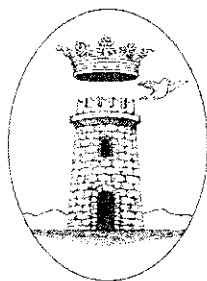
1. Si applica il rinvio dinamico alle norme di legge o di contrattazione collettiva richiamate nel presente regolamento.

2. Le norme del presente regolamento sono disapplicate dalla data di entrata in vigore di norme di legge o di contratto che modificano la materia della responsabilità disciplinare.

Art. 19

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari vigenti nell'ente incompatibili con quanto disciplinato dallo stesso.



COMUNE DI MISILMERI
(Provincia di Palermo)