

DISCIPLINARE PER LE PROCEDURE DEL CONTENZIOSO DEL LAVORO E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ATTIVITA'

- ART. 1 -

Contenuto del disciplinare e competenze

1. Il presente codice deriva dalle norme previste dal Contratto Collettivo del Comparto Enti Locali integrate con le nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 150/2009.
2. Il presente disciplinare dispone sulla responsabilità, sulle sanzioni disciplinari e i relativi procedimenti sulle procedure del contenzioso del lavoro.
3. Ai dipendenti del Comune di Frattamaggiore, fatte salve le norme vigenti in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, si applicano in materia di responsabilità disciplinare le disposizioni del presente disciplinare. Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina si rinvia alle disposizioni dettate dall'art. 2106 del codice civile, dal titolo IV del D.lgs 165/01 ed in particolare dagli artt. 55 A 55 sexies.
4. I dipendenti del Comune di Frattamaggiore devono rispettare le norme comportamentali contenute nei Codici di comportamento e di condotta.
5. Qualora contravvengono alle norme di cui al precedente comma, i dipendenti saranno sottoposti a procedimento disciplinare secondo le modalità indicate nel presente regolamento.

- ART. 2 -

Procedimento disciplinare

1. Per le informazioni 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 10 giorni, il procedimento disciplinare è attivato dal dirigente.
Se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
2. Nessun provvedimento disciplinare, a eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente.
3. La contestazione dell'addebito al dipendente in entrambi i casi, deve avvenire per iscritto non oltre 20 (venti) giorni da quando il dirigente o il responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari hanno notizie di comportamenti punibili
4. La contestazione degli addebiti deve contenere:
 - a) La descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione o accertamento;
 - b) Il richiamo alle norme disciplinari violate;
 - c) L'avvertenza che il dipendente può anche inviare controdeduzioni scritte o farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
5. In nessun caso la contestazione può, comunque, anticipare la decisione finale, a pena di nullità del procedimento.
6. Quando la natura delle indagini investe l'esercizio di mansioni specialistiche, può essere designato un collaboratore, specialista della materia, in qualità di consulente. Nel caso di mancanza di adeguate professionalità all'interno dell'Ente, potrà essere indicato un consulente esterno.

7. 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 e con preavviso di almeno 10 giorni. La convocazione per l'audizione del dipendente, potrà essere inviata tramite posta elettronica certificata o essere inviata per iscritto con raccomandata a/r, o a mano.
8. Il dipendente può chiedere il rinvio, per gravi ed oggettivi motivi, della convocazione a propria difesa (non oltre 15 giorni naturali consecutivi dal ricevimento della contestazione dell'addebito). Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
9. All'incontro fissato per la difesa che si svolge in forma pubblica, al dipendente vengono riferiti i fatti oggetto della contestazione, senza prendere decisioni in merito al provvedimento da adottare.
10. Il dipendente svolge oralmente la propria difesa, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste, o può inviare una memoria scritta che potrà essere consegnata prima dell'audizione o nel corso della stessa.
11. Nel corso dell'audizione al dipendente possono essere rivolte domande in merito ai fatti e alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiesti chiarimenti in merito agli assunti difensivi.
12. Della trattazione orale viene tratto un verbale che viene sottoscritto dal dipendente e dal titolare dell'azione disciplinare.
13. 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, successivamente dovrà essere archiviato nel fascicolo personale del dipendente presso il servizio amministrazione del personale, con l'osservanza delle disposizioni previste dalla legge sulla privacy.
14. Il procedimento deve concludersi entro 60 (sessanta) giorni dalla contestazione dell'addebito.
15. In casi di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.
16. Nel caso il cui il responsabile della struttura non rivesta la qualifica dirigenziale o nel caso di sanzioni più gravi della cui irrogazione il dirigente non ha competenza, gli atti devono essere trasmessi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari entro 5 (cinque) giorni dalla notizia del fatto, con contestuale comunicazione all'interessato.
17. Per le fattispecie che comportano l'irrogazione di sanzioni più gravi, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, entro 40 giorni dalla data di ricezione degli atti ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, provvede alla contestazione dell'addebito.
La decorrenza del termine per la conclusione del procedimento è fissata entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia d'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
18. La violazione dei termini fissati comporta la decadenza dell'azione disciplinare per l'amministrazione e per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto a difesa.

- ART. 3 -

Tipologia infrazioni e sanzioni

1. 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 del 2001 e

successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- b) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrata, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - c) Rilevanza degli obblighi violati;
 - d) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - e) Grado di danno o di pericolo causato dall'ente, agli utenti o terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - f) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - g) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4,5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione di applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
- b) Inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - c) Condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - d) 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;
 - e) Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - f) Rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato al bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) Particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) Arbitrario abbandono del servizio;
 - 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) Comportamenti non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - g) Alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - h) 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;
 - i) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - j) 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 a terzi in assenza di condanna dell'Ente al risarcimento del danno;
7. 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 nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 6 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) 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;
 - c) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purchè non reiterati;
 - d) Chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi alla elusione dei sistemi elettronici della presenza o dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;
 - e) Alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - f) Qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per l'Ente.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente, è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

- ART. 4 -

Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, e salvo le ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi, si applica la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
 - a) Recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 6 e 7 dell'art.3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle

- previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b) Recidiva nell'infrazione di cui al comma 7, lettera b) dell'art.3;
 - c) Condanna passata in giudicato per:
 - 1) per i delitti previsti dall'art.58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale. c), d) e) e dell'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 lettere b) e c) del D.lgs 267 del 2000;
 - 2) per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n, 97;
 - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
 - 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 al comma 1, dell'art.3, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in fragranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
 - h) 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;
 - i) 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;
 - j) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - k) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera
 - l) 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;
 - m) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza od ai codici di comportamento di cui all'articolo 54.
2. Nell'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio o di certificazione medica falsa, fermo restando la responsabilità penale e disciplinare, il dipendente è tenuto a risarcire il danno patrimoniale pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i

quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danni all'immagine subiti dall'Amministrazione.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), c), d), e), f), g), k), ed l), il licenziamento è senza preavviso.

- **ART. 5** -

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione delle retribuzioni per più di dieci giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento.
2. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 2, comma 1, primo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione disciplinare può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre non è stata applicata una diversa.
5. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso e riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue nelle forme e termini previsti dal presente codice disciplinare. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità precedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale.

- ART. 6 -

-

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudiziali per l'Amministrazione

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, del D.lgs 165/01 comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrono i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1,2,3 e 4 del D.lgs 165/01. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il pericolo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

- ART. 7 -

Norme finali

1. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D.lgs 165/01 la pubblicazione del presente codice disciplinare sul sito istituzionale equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
2. E' preclusa la possibilità di patteggiare le sanzioni disciplinari.
3. Il dipendente che essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per il procedimento disciplinare in corso, rifiuta la collaborazione o rende dichiarazioni false o reticenti, è punito con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione commisurata alle gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di giorni quindici.
4. Per i dipendenti con qualifica dirigenziale si rimanda alle disposizioni contrattuali e normative vigenti ed a quanto disposto dall'art. 55 del D.lgs. 165/01, con particolare riguardo alle specifiche fattispecie sanzionatoria dell'art. 55 bis, comma 4, e dell'art. 55 sexies, comma 3, del D.lgs 165/01.