



*Comune di Bagni di Lucca*  
*Provincia di Lucca*

**REGOLAMENTO**  
**PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**  
**DIPENDENTI**

- **Approvato con Delibera Giunta Comunale n. 47 del 28/05/2015**
- **Publicato all' albo pretorio dal 26/06/2015 al 11/07/2015**

**Prot. nr. 601/2015**

## **Regolamento sul Procedimento disciplinare**

### **CAPO I**

#### **ART. 1 – Disposizioni generali**

1. Nel presente regolamento si disciplina il procedimento disciplinare conformemente alle disposizioni contenute negli artt. 55 e seguenti del D.lgs. 165/01, così come modificato ed integrato dagli artt. 67, 68 e 69 del D.lgs. 150/09 attuativo dell'art. 7 della Legge 4 marzo 2009 n. 15 e ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e di comparto Regioni ed Enti Locali.
2. Le disposizioni contenute negli artt. 55 e seguenti, fino all'art. 55 *octies* del Decreto legislativo n. 165/01, come modificato dal Decreto legislativo n. 150/09, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma del codice civile.
3. Resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
4. Ai rapporti di lavoro si applica l'art. 2106 del codice civile.

### **CAPO II**

#### **Competenze e procedimento per l'applicazione delle sanzioni Disciplinari**

#### **ART. 2 - Codice disciplinare**

1. Salvo quanto disposto dalle disposizioni del Capo V del Decreto legislativo n. 150/09, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Il dipendente che violi i doveri d'ufficio è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione e con le modalità di cui ai seguenti articoli, all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) Rimprovero verbale
  - b) Rimprovero scritto (censura)
  - c) Multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione
  - d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
  - e) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a 10 giorni
  - f) Collocamento in disponibilità e rideterminazione delle mansioni
  - g) Licenziamento con preavviso
  - h) Licenziamento senza preavviso
3. Le infrazioni e le relative sanzioni integrate dalle previsioni normative contenute nel predetto Capo V del D.lgs. 150/09 sono contenute nel **codice disciplinare**.

#### **ART. 3 - Procedimenti relativi alle infrazioni meno gravi – Contestazione dell'addebito ad opera del Responsabile di Settore**

1. Per le infrazioni di minore gravità per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali che prevedono che la

sanzione possa essere irrogata senza la preventiva contestazione di addebito. La sanzione deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente da trasmettersi all'Ufficio Personale, per la registrazione nel relativo fascicolo. La sanzione del rimprovero verbale viene comminata dal Responsabile di Settore a cui il dipendente appartiene.

2. Nel caso in cui il procedimento disciplinare riguardi le infrazioni per le quali sono previste le sanzioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), c) e d) del presente regolamento sarà il Responsabile di Settore in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, qualora venga a conoscenza di comportamenti punibili con talune delle sanzioni predette, a contestare per iscritto, comunque non oltre venti giorni, l'addebito al dipendente medesimo e a convocarlo 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.

3. 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.

4. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Responsabile di Settore 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 per una sola volta nel corso del procedimento.

5. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

6. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

7. Al termine del procedimento disciplinare il Responsabile provvederà al trasferimento di tutti gli atti istruttori all'Ufficio Personale, per l'inserimento degli stessi nel fascicolo del dipendente.

#### **ART. 4 - Procedimenti relativi alle sanzioni più gravi – Contestazione dell'addebito ad opera dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

1. Nel caso in cui la sanzione da applicare sia più grave di quelle di cui all'art. 2, comma 2 lett. b), c) e d), il Responsabile di Settore trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) è configurato quale struttura collegiale composta dal Segretario Generale in qualità di presidente, dal Responsabile di Settore di cui fa parte l'Ufficio Personale e da un Responsabile di Settore indicato di volta in volta dal Segretario Generale. La segreteria del suddetto ufficio è tenuta dall'Ufficio Personale. Qualora l'interessato al procedimento disciplinare sia il Responsabile da cui dipende l'Ufficio Personale, lo stesso è sostituito da altro Responsabile individuato dal Segretario.

3. L'UPD su segnalazione dei singoli Responsabili di Settore, contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento, secondo quanto previsto all'art. 67. Qualora la sanzione da applicare sia più grave di quelle di cui all'art. 66, comma 1, lett. b) c) e d), l'Ufficio procede con l'applicazione di termini pari al doppio di quelli stabiliti dall'art.67 e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D.lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09.

4. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento, resta

comunque fissata dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile di Settore in cui il dipendente lavora.

5. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

6. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

#### **ART. 5 - Comunicazioni al dipendente relative al Procedimento disciplinare**

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

3. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

4. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

#### **ART. 6 - Modalità di acquisizione delle informazioni rilevanti ai fini della conclusione del procedimento disciplinare**

1. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile di Settore o l'UPD, possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

#### **ART. 7 - Applicazione della sanzione in caso di trasferimento del dipendente presso altra Amministrazione o in caso di sue dimissioni**

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

2. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

#### **ART. 8 - Riservatezza degli atti**

1. Per tutti gli atti formali, in partenza o in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari deve essere assicurata la massima discrezione.

#### **ART. 9 - Sospensione cautelare**

1. La sospensione cautelare dall'impiego, in corso di procedimento disciplinare e in caso di pendenza di un procedimento penale è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni Enti Locali vigenti.

## **ART. 10 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissioni in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente per il tramite dell'UPD, inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale.

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' 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 della retribuzione per più di dieci giorni, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, 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, 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.

2. 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.

3. 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 e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' 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 secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. precedentemente citato. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

## **ART. 11 - False attestazioni e certificazioni**

1. Resta fermo quanto previsto dal codice penale, in base al quale il dipendente che attesti falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifichi l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.

2. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

3. Nei casi di cui al comma 1, il dipendente, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' obbligato 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 danno all'immagine subito dall'Amministrazione.

## **ART. 12 - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'Amministrazione**

## **e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

1. La condanna di questa Amministrazione Comunale al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione o dal codice di comportamento comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano 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 dal comma 1, il dipendente, 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, e' 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.
3. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.
4. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilità, il dipendente non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

### **ART. 13 - Modalità di impugnazione delle sanzioni e procedure conciliative**

1. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. 165/01, previo esperimento del tentativo di conciliazione di cui all'art. 66 del D.lgs. 165/01 davanti alla Direzione provinciale del Lavoro, ove previsto.
2. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

### **ART. 14 - Disposizioni speciali per il personale Responsabile di Area**

1. La responsabilità disciplinare dei Responsabili di Settore nelle disposizioni contenute nei nuovi artt. 55 e seguenti del D.lgs. 165/01, alla luce delle modifiche e integrazioni operate dal D.lgs. 150/09, che per il loro carattere imperativo, sono inserite di diritto nei contratti collettivi, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Il Procedimento disciplinare a carico del personale dirigenziale avviene secondo le modalità previste dall'art. 67 del presente Regolamento.
3. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del Responsabile di Settore in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

CAPO I  
**PUBBLICITA' E NORME FINALI**

**ART. 15 – Pubblicità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web del Comune di Bagni di Lucca , sezione “Amministrazione Trasparente”.