



COMUNE DI SPARANISE

PROVINCIA DI CASERTA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 11 DEL 19/02/2019



OGGETTO: COSTITUZIONE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, ED APPROVAZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI".

L'anno duemilaventi e questo giorno diciannove del mese di febbraio alle ore 14,30 ed in prosieguo, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale. Presiede il Dr. Salvatore Martiello, nella sua qualità di Sindaco/Presidente e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti signori:

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PRESENTI	ASSENTI
MARTIELLO SALVATORE	SINDACO	SI	
DI MAIO GAETANO	ASSESSORE	SI	
DURACCI ASSUNTA	ASSESSORE		SI
FORMATO ANDREA	ASSESSORE	SI	
VELTRE ELIANA	ASSESSORE		SI
	TOTALE	3	2

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Teresa De Rosa incaricata alla redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: COSTITUZIONE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, ED APPROVAZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI".

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- gli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati o introdotti dagli artt. 69 e 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplinano il procedimento disciplinare applicabile anche nell'ambito del Comparto Enti Locali;
- l'ordinamento prevede una differenziazione procedurale a seconda della gravità dell'infrazione;
- per le infrazioni di minore gravità (quelle per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale) il procedimento disciplinare rientra nella competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente e si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo;
- per le infrazioni di maggiore gravità (quelle punibili con sanzioni più gravi del rimprovero verbale, ovvero: rimprovero scritto, multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), il procedimento disciplinare compete ad un Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) che ciascuna Amministrazione individua secondo il proprio ordinamento;

ATTESO il carattere di obbligatorietà dell'azione disciplinare;

RAVVISATA la necessità di provvedere alla costituzione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ed all'approvazione del Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante;

CONSIDERATO che, in relazione alla struttura organizzativa ed all'organico dell'Ente, appare congruo costituire l'UPD in composizione monocratica e di nominarne responsabile il Segretario Comunale, figura dotata di adeguata professionalità e competenza;

DATO ATTO che all'Ufficio Procedimenti Disciplinari è attribuita la competenza per tutti i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente del Comune di Sparanise, inerenti a fatti punibili con sanzioni più gravi del rimprovero verbale (ovvero tutti i fatti punibili con sanzioni comprese tra il rimprovero scritto ed il licenziamento senza preavviso);

ATTESO che la questione rientra nella competenza gestionale della Giunta Comunale in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;

RITENUTO altresì di dover abrogare ogni altro eventuale Regolamento comunale per la gestione dei procedimenti disciplinari;

ACQUISITO il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che il presente provvedimento non necessita del parere di regolarità contabile in quanto non comporta impegno di spesa né diminuzione d'entrata, né produce effetti diretti o indiretti sul bilancio e sul patrimonio;

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di costituire, nell'ambito della struttura organizzativa del Comune di Sparanise, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, in forma monocratica, competente ai sensi dell'art. 55-bis del D. Lgs. 165/2001 in ordine a tutti i fatti punibili con sanzioni di gravità maggiore rispetto al rimprovero verbale;
- 2) Di attribuire la titolarità dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari al Segretario Comunale, pro tempore ;
- 3) Di approvare il **“REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI”**, che si compone di n° articoli, che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 4) Di disporre la pubblicazione del presente atto, oltre che nelle modalità di legge sul sito istituzionale dell'Amministrazione (Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Disposizioni Generali/Atti Generali”), nonché sulla sezione “Regolamenti”;
- 5) Di abrogare ogni altro eventuale Regolamento comunale per la gestione dei procedimenti disciplinari, approvato in precedenza;

Con successiva unanime favorevole votazione, stante l'urgenza, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERI EX ART. 49 D.LGS. 267/2000

Ai sensi del D. Lgs. 267/2000 - art.49 sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to (Dr. ssa Teresa De Rosa)

FIRMATI ALL'ORIGINALE

F.to **IL PRESIDENTE**
(Dott. Salvatore Martiello)

F.to **IL SEGRETARIO COMUNALE**
(Dr.ssa Teresa De Rosa)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune i
12 4 FEB 2020 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (Art. 124 D. Lgs. 267/2000).

Sparanise li 12 4 FEB 2020

IL MESSO COMUNALE

F.to **SEGRETARIO GENERALE**
dot.ssa Teresa De Rosa

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

Che la presente deliberazione e' stata comunicata in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo Consiliari (Art. 125 D. Lgs. 267/2000).

Sparanise Li 12 4 FEB 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dr.ssa Teresa De Rosa)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

[] - E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 , del D. Lgs. 267/2000.

[] - Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, per decorrenza dei termini (10 giorni dalla pubblicazione) ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18.8.2000 n°267.

Sparanise , li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dr.ssa Teresa De Rosa)

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Sparanise li 12 4 FEB 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Teresa De Rosa)

COMUNE DI SPARANISE
(PROVINCIA DI CASERTA)

***Regolamento per la gestione dei
procedimenti disciplinari***

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 19/02/2020

INDICE

TITOLO I

Fonti - Sanzioni - Disposizioni generali

- Art. 1 - Inquadramento normativo del potere disciplinare - fonti
- Art. 2 - Codici di comportamento, obblighi dei dipendenti, infrazioni e sanzioni disciplinari
- Art. 3 - Codice disciplinare e criteri di determinazione delle sanzioni disciplinari
- Art. 4 - Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari
- Art. 5 - Trasferimento del dipendente presso altra amministrazione
- Art. 6 - Dimissioni del dipendente
- Art. 7 - Diritto di accesso

TITOLO II

Procedimento disciplinare ordinario

- Art. 8 - Forme e termini
- Art. 9 - Titolarità dell'azione disciplinare
- Art. 10 - Rimprovero verbale
- Art. 11 - Sanzioni superiori al rimprovero verbale
- Art. 12 - Comunicazioni e riservatezza degli atti
- Art. 13 - Comunicazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica
- Art. 14 - Giurisdizione ed impugnazione delle sanzioni

TITOLO III

Licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater D.lgs 165/2001 - procedimento disciplinare abbreviato

- Art. 15 - Ipotesi di licenziamento disciplinare
- Art. 16 - Licenziamento disciplinare e sospensione cautelare per falsa attestazione della presenza in servizio - Procedimento abbreviato
- Art. 17 - Sopravvenuto accertamento di assenza dei presupposti per il procedimento abbreviato

TITOLO IV

Procedimento disciplinare e procedimento penale

- Art. 18 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

TITOLO V

Disposizioni finali

- Art. 19 - Effetti delle sanzioni disciplinari
- Art. 20 - Richiesta di informazioni
- Art. 21 - Violazione dei termini e delle disposizioni disciplinari
- Art. 22 - Tutela del whistleblower (rinvio al PTPCT)
- Art. 23 - Pubblicità
- Art. 24 - Entrata in vigore

Allegati:

- A) *Fac-simile: Modello A) "Comunicazione per avvio procedimento disciplinare";*
- B) *Fac-simile: Modello B) "Contestazione addebito per inizio procedimento disciplinare e convocazione a difesa".*

TITOLO I
Fonti - Sanzioni - Disposizioni generali

Art. 1 - Inquadramento normativo del potere disciplinare - fonti

1. Il presente regolamento, in applicazione degli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, per come sostituiti, modificati od aggiunti dal D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 116/2016, dal D. Lgs. n. 75/2017 e dal D. Lgs. n. 118/2017, nonché delle altre disposizioni di legge vigenti in materia e delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale degli Enti Locali, dispone sulla responsabilità del personale dipendente, sulle sanzioni disciplinari e sui relativi procedimenti, individuando, altresì, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle relative sanzioni.
2. Le norme del presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente del Comune di Sparanise, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, sia a tempo indeterminato che con rapporto a tempo determinato.
3. In materia di responsabilità disciplinare le disposizioni contenute negli artt. 55 fino all'art. 55-octies del D. Lgs. n. 165/2001 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
4. Resta ferma la vigente disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per il personale dipendente della Pubblica Amministrazione.

Art. 2 - Codici di comportamento, obblighi dei dipendenti, infrazioni e sanzioni disciplinari

1. I dipendenti del Comune di Sparanise sono obbligati a rispettare il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto n. 62 in data 16.4.2013 del Presidente della Repubblica, nonché le disposizioni inserite nel Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sparanise.
2. La tipologia delle infrazioni è definita dai contratti collettivi e dall'art. 55-bis, comma 7, art. 55-quater, art. 55-sexies, commi 1-3, del D.Lgs n. 165/2001, nonché dai Codici di comportamento di cui al precedente comma 1.
3. In base alla gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, secondo le modalità indicate nel presente regolamento, trovano applicazione le seguenti sanzioni disciplinari:
 - 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 ad un massimo di 10 giorni.
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.Sono fatte salve specifiche sanzioni previste dalla legge, quali quelle contemplate dall'art. 55-quater, comma 3-quinquies e dall'art. 55-sexies, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs n. 165/2001.

Art. 3 - Codice disciplinare e criteri di determinazione delle sanzioni disciplinari

1. I soggetti competenti, all'esito del procedimento di disciplinare di cui ai successivi articoli, irrogano la sanzione ritenuta applicabile in osservanza del codice disciplinare.
2. La pubblicità del codice disciplinare è assicurata attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Disposizioni Generali, ai sensi dell'art. 55, comma 2, D. Lgs. 165/2001, tale modalità equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono determinate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e 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 pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio, al comportamento riscontrato in precedenza verso gli utenti;
- f) eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori nel determinare la mancanza.

4. In caso di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, si applica la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

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

Art. 4 - Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) del Comune di Sparanise, è costituito in forma di organo monocratico, ed è composto dal Segretario Comunale.
- 2.
3. E' sempre possibile, ai sensi dell'art 55 bis del D.Lgs 165/2001, comma 3, la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio per i procedimenti disciplinari con altre amministrazioni previa convenzione.

Art. 5 - Trasferimento del dipendente presso altra amministrazione

In caso di trasferimento del dipendente comunale in un'altra amministrazione pubblica trova applicazione la previsione di cui all'art. 55-bis, comma 8, del D. Lgs. 165/2001 ed il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima amministrazione.

Art. 6 - Dimissioni del dipendente

Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9, del D. Lgs. 165/2001 la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare. E' fatto salvo il caso di dimissioni del dipendente qualora per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o, se comunque sia stata disposta la sospensione cautelare del servizio, fattispecie nelle quali il procedimento ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro

Art. 7 - Diritto di accesso

1. Al dipendente interessato da un procedimento disciplinare è garantito il diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti nel procedimento disciplinare stesso, quali ad esempio i dati dell'autore di eventuali

esposti e i dati di testimoni escussi in fase istruttoria. Resta, in ogni caso, precluso l'accesso ai dati identificativi di eventuali dipendenti che hanno segnalato le condotte illecite (cdd *whistleblower*) oggetto del procedimento disciplinare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Ente.

2. Il terzo può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari purchè dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento richiesto (ad es. poichè autore dell'esposto).

TITOLO II

Procedimento disciplinare ordinario

Art. 8 - Forme e termini

Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa e tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente. Tale contestazione scritta ha altresì valore di comunicazione di avvio del procedimento.

Art. 9 - Titolarità dell'azione disciplinare

Nel rispetto di quanto previsto nel Titolo IV del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. la titolarità dell'azione disciplinare spetta:

- a) al Responsabile del Servizio per l'irrogazione diretta del solo rimprovero verbale nei confronti del personale assegnatogli;
- b) all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) cui spetta l'intera gestione del procedimento (dalla contestazione alla irrogazione della sanzione) per le infrazioni superiori al rimprovero verbale.

Art. 10 - Rimprovero verbale

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 (art.55 bis, comma 1, ultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001).
2. Essa consiste in una dichiarazione di biasimo orale che va comminata senza particolari formalità fatta salva motivazione, anche verbale, del motivo da cui trae origine. Essa deve risultare da specifico verbale, da trasmettere, entro 15 giorni dall'adozione, all'ufficio competente per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente interessato.
3. Competente all'irrogazione della sanzione è il Responsabile del Servizio nei confronti del personale assegnatogli, senza che sia necessaria la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, ma la stessa deve comunque essere formalizzata per iscritto anche attraverso la sottoscrizione per ricevuta dal dipendente del verbale di cui al comma 2.
4. In caso di assenza dal lavoro del dipendente coinvolto, la sanzione può essere irrogata mediante l'invio del verbale mediante pec o raccomandata A/R, il quale deve essere restituito alla amministrazione comunale di appartenenza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento munito della firma per ricevuta del dipendente sanzionato. L'eventuale rifiuto di firmare deve riportarne le motivazioni addotte.

Art. 11 - Sanzioni superiori al rimprovero verbale

1. Per l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il Responsabile del Servizio nella quale il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato (vedi allegato Modello A). La segnalazione avviene mediante trasmissione di una relazione illustrativa dei fatti dalla quale si possa desumere, con chiarezza, le infrazioni che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni.

2. Ricevuti gli atti trasmessi dal responsabile di Servizio, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, senza indugio e nel rispetto dei termini di legge, ovvero entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione di cui al precedente comma 1 o dalla data nella quale U.P.D. ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, 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, con un preavviso di almeno 20 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. Il differimento del termine a difesa può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

4. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, che deve intervenire entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito a pena di decadenza. In caso di differimento del termine a difesa, per grave ed oggettivo impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

5. L'audizione del dipendente si svolge secondo le seguenti modalità:

- nella seduta, che si tiene in forma non pubblica, l' U.P.D. riferisce dei fatti che hanno dato origine all'avvio del procedimento;
- il dipendente svolge la propria difesa oralmente o mediante consegna di memoria scritta, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste;
- l'U.P.D. può rivolgergli domande in merito ai fatti ed alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi.

Dell'audizione del dipendente, viene redatto apposito verbale scritto a cura del Segretario verbalizzante. Il verbale, dopo che ne è stata data lettura, viene sottoscritto dal dipendente e, ove nominato, dal difensore o rappresentante e controfirmato dall'Ufficio e dal segretario verbalizzante. L'eventuale rifiuto opposto dal dipendente alla sottoscrizione è annotato nello stesso verbale con indicazione delle motivazioni adottate.

6. Al termine del procedimento, il provvedimento di irrogazione della sanzione o di archiviazione del procedimento, sottoscritto dall'U.P.D., è comunicato al dipendente con le stesse modalità previste per la contestazione degli addebiti. Copia di tale provvedimento è trasmessa al Responsabile di Servizio preposto alla gestione del personale per l'inserimento dello stesso nel fascicolo personale del dipendente. Nel caso in cui l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ritenga che la sanzione da applicare sia il richiamo verbale, ne da comunicazione al competente Responsabile di Servizio, che ha l'obbligo di infliggerla entro 10 giorni.

Art. 12 - Comunicazioni e riservatezza degli atti

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, del D.Lgs 165/2001, la comunicazione di contestazione dell'addebito e/o l'irrogazione della sanzione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'Amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del D.lgs 82/2005, ovvero anche ad altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

3. Gli atti relativi ai procedimenti disciplinari sono protocollati come riservati ed i soggetti competenti, ai sensi del presente regolamento, adottano le cautele necessarie per la tutela e la riservatezza dei dati.

Art. 13 - Comunicazioni all'Ispettorato per la Funzione Pubblica

Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati per via telematica dall'Ufficio competente del Comune all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro 20 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Art. 14 - Giurisdizione ed impugnazione delle sanzioni

1. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, così come previsto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 165/2001
2. Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, ferma restando l'impossibilità per i contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni, sono fatte salve le procedure di conciliazione non obbligatoria, ove disciplinate dai contratti collettivi stessi.

TITOLO III

Licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater D. Lgs 165/2001 - procedimento disciplinare abbreviato

Art. 15 - Ipotesi di licenziamento disciplinare

1. Ai sensi dell'art. 55-quater D. Lgs 165/2001, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e) 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;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
 - g) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del D. Lgs 165/2001;
 - h) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3, del D. Lgs 165/2001;
 - i) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
 - l) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del D.Lgs 150/2009.
2. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 16 - Licenziamento disciplinare e sospensione cautelare per falsa attestazione della presenza in servizio - Procedimento abbreviato

1. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), del precedente art. 15 la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo

di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione e' disposta dal Responsabile di Servizio in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D. Il dipendente e' convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e puo' farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato puo' inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente puo' essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di 120 giorni, ordinariamente previsto per la conclusione del procedimento di cui all'art. 11 del presente Regolamento.

3 Nei casi di cui al comma 1, deve essere effettuata denuncia al pubblico ministero e segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

4. Nei casi di cui al comma 1, per i responsabili di Servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse e' data notizia, da parte dell'U.P.D., all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

5. Ai sensi dell'art. 54-quater, comma 3 sexies del D.lgs 165/2001, i provvedimenti di cui ai precedenti commi 1 e 2 e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica in ossequio a quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4, del medesimo D.Lgs 165.

Art. 17 - Sopravvenuto accertamento di assenza dei presupposti per il procedimento abbreviato
Nel caso in cui, nel corso dell'istruttoria del procedimento abbreviato, emerga l'assenza dei presupposti previsti dal precedente articolo 16, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari revoca la sospensione cautelare del dipendente, con ripristino di tutte le spettanze, e dispone per la conclusione del procedimento disciplinare nei termini ordinari, tenuto conto dei fatti e della gravità della sanzione da applicare.

TITOLO IV

Procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 18 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs 165/2001, 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 per le quali e' applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, 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. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso puo' essere riattivato qualora l'Amministrazione comunale giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti 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'U.P.D., 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'U.P.D. 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 ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice al Comune di Sparanise, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 11 del presente regolamento e dell'art. 55-bis del D. Lgs 165/2001, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

TITOLO V **Disposizioni finali**

Art. 19 - Effetti delle sanzioni disciplinari

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

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

Art. 20 - Richiesta di informazioni

1. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile del Servizio o l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari 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 né il differimento dei relativi termini.

2. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7, il dipendente del Comune di Sparanise, o di una diversa amministrazione, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'U.P.D. precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 15 giorni.

4. La sanzione di cui al precedente comma si applica anche al dipendente di altra Amministrazione pubblica, che presta servizio presso il Comune di Sparanise.

Art. 21 - Violazione dei termini e delle disposizioni disciplinari

Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 9-ter del D. Lgs 165/2001, la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino

comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Art. 22 - Tutela del whistleblower (rinvio al PTPCT)

1. Il Comune di Sparanise, al fine di favorire l'emersione dei casi di corruzione o di altre fattispecie di malfunzionamento nell'Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 190/2012, e quale misura di prevenzione della corruzione prevista dal Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) comunale, adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti relative a fatti corruttivi o condotte illecite che interessano le attività istituzionali, dei quali gli stessi siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

A tal fine sul sito comunale <http://www.comunedisparanise.it>, nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti- Piano Triennale prevenzione della corruzione, è stato, in particolare, pubblicato il modello per la segnalazione degli illeciti in forma anonima con le relative istruzioni.

Art. 23 - Pubblicità

1. Le disposizioni di cui al presente regolamento sono portate a conoscenza di tutti i dipendenti con le stesse modalità previste dal CCNL per il codice disciplinare e sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Sparanise "Amministrazione Trasparente - Atti Generali".
2. Tale ultima pubblicazione equivale, ai sensi di legge, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 24 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore nei termini previsti per i regolamenti dallo Statuto Comunale vigente.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento, cessano di avere vigore le precedenti norme regolamentari in materia.

(FAC SIMILE)

Modello A)

COMUNE DI SPARANISE

Prot. riservato

All'Ufficio per i Procedimenti disciplinari

- SEDE -

e p.c

Al Dipendente.....

..... (recapito)

Oggetto: Comunicazione per avvio procedimento disciplinare.

Con la presente comunico che in data ho acquisito notizia di fatti ritenuti suscettibili di avviare un procedimento disciplinare (per infrazione punibile con sanzione superiore rimprovero verbale) a carico del/la Sig./Sig.ra dipendente del Comune di Sparanise, con profilo professionale categoria

In particolare, segnalo che in data il/la suddetto/a dipendente

(descrivere in sintesi il fatto che si ritiene costituisca violazione disciplinare).

I suddetti fatti si sono svolti alla presenza dei seguenti testimoni:

- Sig./Sig.raprofilo professionale categoria

- Sig./Sig.raprofilo professionale categoria

Oppure

I suddetti fatti non si sono svolti alla presenza di testimoni.

Di un tanto, alla luce del vigente regolamento per i procedimenti disciplinari del Comune di Sparanise si provvede ad informare codesto Ufficio per il seguito di Sua competenza.

Si resta a disposizione per ulteriori informazioni.

Data _____

Il Responsabile del Servizio _____

(FAC SIMILE)

COMUNE DI SPARANISE
UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Prot. riservato

Al Dipendente

.....
..... (recapito)

Oggetto: Contestazione addebito per inizio procedimento disciplinare e convocazione a difesa.

Il Presidente dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

VISTA la segnalazione del responsabile del Servizio..... prot. n....., con la quale il predetto Responsabile ha comunicato che in data ha acquisito notizia di fatti che possono avere rilevanza disciplinare posti in essere dalla S.V. nella sua qualità di dipendente del Comune di Sparanise con profilo professionale cat.

Oppure

ACQUISITA la notizia che in data il sig. dipendente del Comune di Sparanise con profilo professionale cat. ha tenuto un comportamento che può avere rilevanza disciplinare, in quanto (descrivere in sintesi i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare).

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli dal 55-bis al 55-novies, le cui disposizioni hanno carattere generale e costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 secondo comma, del codice civile;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- il Codice di comportamento integrativo adottato dal Comune di Sparanise;
- il Regolamento sui procedimenti disciplinari del Comune di Sparanise, approvato con deliberazione di Giunta comunale n.;

VISTI i CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali e Funzioni Locali vigenti;

COMUNICA

1) di avviare il procedimento disciplinare al fine di valutare il comportamento tenuto dalla S.V. nella sua qualità di dipendente del Comune di Sparanise avente profilo professionale cat., ritenendo di formalizzare la seguente contestazione di addebito:

.....
.....
con conseguente violazione dell'obbligo di cui(inserire riferimenti normativi);

2) che la S.V., pertanto, è convocato/a dallo scrivente, in nome e per conto dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, per il contraddittorio a sua difesa, con la facoltà di farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante di un'associazione sindacale cui aderisce o a cui conferisce mandato, il giorno ad ore presso

3) che entro il termine sopra indicato, qualora la S.V. non intenda o non possa essere presente può inviare memorie scritte difensive, o in caso di grave ed oggettivo impedimento - ferma la possibilità di deposito di memorie scritte - può formulare istanza di rinvio dell'audizione a sua difesa.

Tutti gli atti istruttori del procedimento sono depositati presso l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari avente sede presso il Comune di Sparanise e sono consultabili nei giorni dalle ore alle ore dal dipendente interessato o, su espressa delega, dal suo difensore.

Responsabile del procedimento disciplinare è il sottoscritto segretario comunale;
il termine di conclusione del procedimento è 120 giorni decorrenti dalla presente contestazione di addebito.

Data _____

l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

**AVVISO
ERRATA CORRIGE**

Il sottoscritto Segretario Comunale avv. Teresa De Rosa

PRESO ATTO che sulle delibere di giunta comunale nn 10, 11, 12 e 13 del 19.02.2020 e nn. 14, 15, 16, 17, 18 e 19 del 28.02.2020, nella parte in alto dove è riportato il numero della delibera e la data, per mero errore materiale è stato indicato l'anno 2019 anziché l'anno 2020;

DATO ATTO che dal verbale delle suddette delibere si evince chiaramente che le sedute si sono svolte in pari giorno e mese ma nel 2020;

DISPONE

-Che l'ufficio segreteria proceda all'errata corrige della data degli atti sopra indicati e nello specifico, dove è stato indicato l'anno "2019" si corregge con anno "2020";

-la pubblicazione all'albo pretorio on line dell'Ente e sul sito istituzionale della presente errata Corrige, che verrà allegata alle deliberazioni in oggetto, quale parte integrante.

Sparanise, 19.03.2020



Il Segretario Comunale

Avv. Teresa De Rosa