



## **REGOLAMENTO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

### Articolo 1 – Oggetto

1.1 Il presente regolamento disciplina le procedure per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla normativa e dai contratti vigenti e si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, senza esclusione alcuna.

### Articolo 2 – Doveri del dipendente

2.1 Il dipendente conforma la sua condotta a quanto disposto dal Codice Civile e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, eventualmente integrato e specificato con il Codice adottato dall'Ente.

2.2 I principi e i contenuti dei codici di comportamento citati costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa dei dipendenti dell'Ente e non sono pertanto esaustivi di tali obblighi.

### Articolo 3 – Sanzioni e loro applicazione

3.1 La violazione dei doveri citati all'articolo 2 dà luogo a seconda della gravità dell'infrazione all'applicazione nei confronti del dipendente che se ne è reso responsabile delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto, detto anche censura
- c) multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione applicata mediante ritenuta sullo stipendio
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni dieci
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi
- f) licenziamento con preavviso
- g) licenziamento senza preavviso.

### Articolo 4 – Applicazione delle sanzioni

4.1 La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari è definita dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal presente regolamento.

4.2 In via generale infrazioni e sanzioni disciplinari sono stabilite nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle stesse in relazione alla gravità della mancanza, secondo i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrato, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e dell'eventuale incapacità del destinatario dell'azione lesiva di intendere e di far valere le proprie ragioni
- b) rilevanza degli obblighi violati
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente
- d) grado di pericolo o di danno causato all'ente, agli ospiti, a terzi compresi gli altri operatori ovvero grado di disservizio determinatosi

- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore (precedenti nel corso del biennio antecedente la commissione dell'infrazione, trattamento degli ospiti assistiti, impegno dimostrato nel cercare di rimediare al danno arrecato o viceversa occultamento dello stesso e simili).
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

4.3 La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene applicata nel caso di violazioni indicate al comma 4.4 che possano essere ritenute di entità lieve in relazione al loro contenuto e/o alla frequenza con cui capitano.

4.4 La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 2, in caso di:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in materia di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro e dell'obbligo di presentarsi alla convocazione dei superiori
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli assistiti o di terzi
- c) negligenza nello svolgimento dei compiti assegnati o nella cura di locali, mobili, attrezzature, strumenti, materiali in uso o sui quali, in relazione alle mansioni del dipendente, egli sia tenuto alla custodia o alla vigilanza, salvo che ne sia derivato danno
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte dall'Amministrazione per effetto di disposizioni di legge e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300/1970;
- f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti o nei commi successivi, da cui sia derivato disservizio o pericolo all'amministrazione, agli ospiti o ai terzi.

L'importo delle ritenute sullo stipendio effettuate a titolo di multa sarà introitato sul bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4.5 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 4.4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4.4. Si considerano sempre particolarmente gravi le mancanze che hanno comportato lesioni fisiche anche lievi agli ospiti o ad altri operatori
- c) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso. In questa fattispecie l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli assistiti o ai terzi, alle altre circostanze concomitanti.
- d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio
- e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto di riferire o testimoniare su quanto è avvenuto durante lo svolgimento del servizio
- f) mancata opposizione a comportamenti di altri dipendenti sanzionabili ai sensi del presente comma e del comma 4.4
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli assistiti o di terzi, indipendentemente dal fatto che sia stata presentata querela dalla persona lesa
- h) alterchi con passaggio alle vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con ospiti o terzi

- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dei singoli amministratori, dell'Amministrazione nel suo complesso o infine dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n.300/1970
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale lesivi della dignità della persona
- k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti o nel comma 4.4 da cui sia comunque derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente, agli ospiti o ai terzi.

4.6 La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione delle retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica in caso di:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) 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
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, vengono corrisposti allo stesso un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione contrattuale nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

4.7 La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica in caso di:

- a) recidiva plurima, per tale intendendosi l'incorrere almeno tre volte nell'ultimo anno nelle mancanze previste dai precedenti commi 5 e 6 anche se di diversa natura, oppure recidiva nell'ultimo biennio di una mancanza tra quelle previste dal precedente comma che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 8 lett. a)
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6 lett.c)
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6.
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega, al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo:
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona

- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 2 da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'Ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nell'erogazione dei servizi agli utenti..

4.8 La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti previsti dagli artt.58, comma 1, lett.a), b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett. c),d) ed e) e 59 comma 1 lett.a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art.58 comma 1 lett a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs 267 del 2000 s.m.i.
  2. per gravi delitti commessi in servizio
  3. per i delitti previsti dall'art.3 della legge 27 marzo 2001 n.97;
- d) condanna passata in giudicato per un delitto quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- 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 2 da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

4.9 Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

4.10 Al dipendente responsabile 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 è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

#### Articolo 5 – Ufficio competente per i procedimenti disciplinari – Individuazione - Competenze

5.1 Salvo quanto previsto al comma successivo, Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è di regola il Segretario Direttore.

5.2 Il rimprovero verbale deve invece essere fatto immediatamente dal Responsabile di servizio che riscontra la violazione.

5.3 In caso di assenza, impedimento, incompatibilità del Segretario Direttore o per evidenti motivi di opportunità ambientale, il Consiglio di Amministrazione può con proprio atto individuare l'ufficio competente in un esperto esterno all'Ente, dipendente di altro ente o libero professionista.

5.4 Il Consiglio di Amministrazione, per motivi di opportunità potrà con proprio atto individuare in via generale l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari in un esperto esterno all'Ente, dipendente di altro ente o libero professionista o ancora provvedere alla costituzione di tale Ufficio in convenzione con altri enti del medesimo comparto.

5.5 L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari o per sua conoscenza diretta o su segnalazione del Responsabile di servizio, istruisce il procedimento disciplinare, contesta l'addebito,

sente a sua difesa il dipendente, conclude il procedimento adottando il provvedimento finale (archiviazione o sanzione).

5.6 Ai fini del riscontro della recidiva il Responsabile di servizio che ha elevato la sanzione del rimprovero verbale ne dà comunicazione formale al Segretario Direttore il quale provvede all'inserimento della segnalazione nel fascicolo personale del dipendente. Per la predisposizione del rapporto il responsabile di servizio si può avvalere di modulistica appositamente predisposta e se necessario della struttura amministrativa dell'Ente.

#### **Articolo 6 – Contestazione degli addebiti – Avvio - Procedimento**

6.1 Nel caso di violazioni che comportano l'applicazione di sanzioni superiori al richiamo verbale, i Responsabili di Servizio segnalano i fatti al Direttore mediante rapporto, indicando eventuali testimoni presenti. Il Responsabile di servizio ha l'obbligo di presentare rapporto con la massima tempestività e comunque entro sei giorni lavorativi dal momento della conoscenza del fatto che costituisce illecito disciplinare.

6.2 Salvo che nel caso del rimprovero verbale, la contestazione degli addebiti deve avvenire di regola entro giorni venti da quando l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è venuto a conoscenza completa dei fatti.

6.3 La contestazione degli addebiti deve essere fatta mediante raccomandata R.R. e deve contenere una succinta indicazione dei fatti, la norma che si ritiene violata, la sanzione che si ritiene da irrogare, il termine non inferiore a giorni quindici dalla contestazione per far pervenire scritti difensivi, l'avviso che il dipendente ha la possibilità di essere sentito a sua difesa.

6.4 Il Segretario Direttore può di sua iniziativa provvedere alla contestazione degli addebiti nel caso in cui sia a conoscenza diretta dei fatti.

#### Articolo 7 – Convocazione per la difesa – Audizione

7.1 Il dipendente nei cui confronti viene aperto procedimento disciplinare ha diritto prima che venga irrogata la sanzione, di essere sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

7.2 La convocazione per l'audizione a difesa può essere contenuta anche nella contestazione degli addebiti purché con un preavviso di almeno otto giorni lavorativi successivi alla notifica della contestazione o del separato atto di convocazione.

7.3 Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene di regola applicata nei successivi quindici giorni.

7.4 Della difesa orale del dipendente, che avviene a porte chiuse, viene redatto processo verbale sottoscritto dal Responsabile del procedimento, dal dipendente ed eventualmente dal procuratore o sindacalista che lo assiste.

#### Articolo 8 – Acquisizione di informazioni e testimonianze

8.1 Il Responsabile del procedimento può acquisire nel corso dello stesso, anche su istanza della difesa, testimonianze, documentazioni e tutto quant'altro ritenuto utile al fine della giusta conclusione del procedimento.

8.2 Le testimonianze possono essere acquisite esclusivamente in forma scritta e sottoscritte da parte dei testi.

8.3 Qualora la situazione lo renda opportuno il dipendente nei cui confronti è stato avviato il procedimento potrà anche essere ulteriormente sentito, previa convocazione formale con preavviso non inferiore a sei giorni. Anche in quest'ulteriore fase il dipendente potrà farsi assistere come indicato all'articolo 7 e con la medesima procedura.

#### Articolo 9 – Conclusione del procedimento

9.1 Nel caso in cui il Responsabile del procedimento ritenga di avere completato l'istruttoria, sulla base del convincimento maturato potrà disporre l'archiviazione oppure irrogare la sanzione.

9.2 L'atto conclusivo del procedimento deve essere comunicato al destinatario mediante raccomandata A.R.

9.3 Il procedimento disciplinare si deve concludere entro 120 giorni dalla contestazione degli addebiti, salvo casi di forza maggiore o documentate esigenze particolari a tutela del diritto di difesa. Qualora senza giustificato motivo il procedimento non venga concluso entro il termine sopracitato, si estingue.

#### Articolo 10 – Riduzione della sanzione

10.1 Nel caso che la sanzione irrogata sia la censura, la multa o la sospensione dal servizio il dipendente può richiedere con istanza scritta la riduzione della stessa.

10.2 Il Responsabile del procedimento ha la facoltà di disporre la riduzione richiesta.

10.3 Nel caso in cui venga concessa la riduzione della sanzione su richiesta del dipendente interessato la sanzione diviene definitiva e non può più essere impugnata.

#### Articolo 11 – Ricorso alla Commissione Provinciale di conciliazione

11.1 Entro venti giorni dalla notifica della sanzione il dipendente interessato, anche a mezzo di procuratore o di rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, può impugnare il provvedimento innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione, mediante atto scritto da inviarsi in copia contestualmente anche all'Ente mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

11.2 L'impugnazione contiene l'indicazione di: svolgimento sommario dei fatti, sanzione irrogata, motivi di contestazione della stessa, riferimenti normativi.

11.3 L'Amministrazione farà pervenire alla Commissione provinciale le proprie deduzioni in merito all'impugnativa entro giorni venti dal ricevimento della stessa, salvo minore termine assegnato dalla stessa Commissione.

#### Articolo 12 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

12.1 L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, qualora riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento del dipendente dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

12.2 Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

12.3 Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo di cui al presente articolo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### Articolo 13 – Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

13.1 I rapporti tra il procedimento disciplinare aperto nei confronti di un dipendente e il procedimento penale aperto in relazione al medesimo fatto o ai medesimi fatti oggetto del primo procedimento sono regolati dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti.

#### Articolo 14 - Pubblicità

14.1 Il presente regolamento viene pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.