



**A.D.S.U.**  
**Azienda per il Diritto agli Studi Universitari**  
**Teramo**

**PERSONALE CON QUALIFICA NON DIRIGENZIALE**  
**DELL'AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI DI TERAMO**  
**REGOLAMENTO SANZIONI DISCIPLINARI**

**INDICE:**

PREMESSA

ART. 1 – OBBLIGHI DEL DIPENDENTE;

ART. 2 – SANZIONI DISCIPLINARI;

ART. 3 – PROCEDURE DISCIPLINARI;

ART. 4 – AUDIZIONE;

ART. 5 – DEFINIZIONE;

ART. 6 – RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE;

ART. 7 – IMPUGNAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE;

ART. 8 – CONCILIAZIONE PREVENTIVA;

Art. 9 - NORME FINALI.

## **Premessa**

Visti:

- il D.L.gs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento agli artt. 55 bis, quater e sexies introdotti dal D.Lgs. 150/2009;
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300;
- il vigente CCNL del personale del comparto Regioni/autonomie locali;
- il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 28.11.2000 ed allegato al CCNL del personale del comparto Regioni Autonomie locali sottoscritto il 22.1.2004;
- il D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni (Codice sulla privacy);

Tutto ciò premesso, il presente regolamento, applicabile al personale non dirigente dell'Azienda per il diritto agli studi universitari di Teramo, individua le sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa, i soggetti competenti alla loro applicazione, regola la costituzione, la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Al codice disciplinare viene data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. La pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale dell'amministrazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 55 2 comma del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

### **Art. 1 Obblighi del dipendente**

Il dipendente dell'Azienda D.S.U. conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni allegato al presente regolamento (Approvato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 28.11.2000).

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.

Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto collettivo di comparto e le disposizioni impartite dall'Azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dall'art. 24 legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modifiche ed integrazioni;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modifiche ed integrazioni e dai vigenti regolamenti attuativi della stessa, nonché attuare le disposizioni dell'Azienda in ordine al rispetto del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di autocertificazione amministrativa;
- e) rispettare l'orario di lavoro, osservando lo specifico regolamento adottato dall'Azienda, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in caso di tratti dei responsabili degli uffici, del dirigente;
- f) mantenere, nei rapporti interpersonali con gli organi dell'Azienda, con altri dipendenti e con gli utenti, una condotta educata e corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio, rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi scrupolosamente alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale, ovvero configurino un illecito amministrativo doloso;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività da parte del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- l) avere cura dei beni strumentali e della dotazione d'ufficio affidatigli;
- m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento della prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e non introdurre, salvo che siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda stessa in locali non aperti al pubblico;
- p) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza sia all'ufficio di appartenenza che all'ufficio personale, all'inizio dell'orario di lavoro, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Azienda che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi.

## **Art. 2** **Sanzioni disciplinari**

Le violazioni da parte dei dipendenti dell'Azienda degli obblighi disciplinati dall'art. 1 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previa attivazione del procedimento disciplinare descritto nei successivi articoli:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o 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) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Azienda, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Azienda, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Al dipendente responsabile di più infrazioni 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.

La sanzione disciplinare dal **minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 2, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali e dei beni mobili o strumentali a lui affidati o sui quali debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
- 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 a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore del personale.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 2, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 5;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
- 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) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto di testimoniare;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;

n) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o a terzi.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 2, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 6 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a 10 giorni e fino a un massimo di 15 giorni;

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'Azienda o ad essa affidati;

d) persistente insufficiente rendimento dovuto a fatti, dolosi o colposi, 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;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'ente o a terzi.

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 l'indennità di cui al successivo art. 8, comma 9, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Azienda e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 6 e 7, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 9, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 7, lettera d);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Azienda, 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 7;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena 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 del servizio e pur 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 dell'attività ordinaria dell'ente e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi all'utenza.

Ai sensi dell'art. 55 quater comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve le ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nei seguenti casi:

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.

La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere

irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Azienda e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti il 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;

d) condanna passata in giudicato:

- per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992; V. ART. 4 CCNL 2008

- per gravi delitti commessi in servizio;

- condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001;

- condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attinendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche in via provvisoria la prosecuzione per la sua specifica gravità;

- 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, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

- arresto del dipendente perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

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 di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Ai sensi dell'art. 55 quater comma 1 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, ferma restando 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 senza preavviso 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 certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;



- c) 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;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 55 quater comma 2 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di 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, del contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento di cui all'art. 54.

Si applicano altresì le disposizioni dell'art. 55 sexies commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001.

### **Art. 3 Procedure disciplinari**

La sanzione del rimprovero verbale è irrogata dal Direttore dell'Azienda o dal Responsabile dell'Ufficio di appartenenza.

Le sanzioni superiori al rimprovero verbale, dal rimprovero scritto alla multa, sono irrogate dal Direttore dell'Azienda, quale unica figura dirigenziale all'interno dell'Azienda.

Le sanzioni più gravi, ovvero la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ed il licenziamento con o senza preavviso sono irrogate dall'Ufficio disciplinare, costituito ai sensi del comma 4 dell'art 55 bis del D.Lgs. 165/2001.

L'Azienda, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito e senza aver sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni.

La contestazione deve essere fatta tempestivamente, nel termine di 20 giorni per le infrazioni di minore gravità (art. 55 bis comma 2 D.Lgs. 165/2001) e nel termine di 40 giorni per quelle di maggiore gravità (art. 55 bis comma 4 del predetto Decreto legislativo).

Detti termini decorrono:

- dal momento in cui il responsabile della struttura presso cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto per la sanzione di minore gravità del rimprovero verbale;
- dal momento in cui il Direttore o l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ha avuto conoscenza del fatto comportante l'applicazione di sanzioni più gravi.

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. Al dipendente o, su sua

espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

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 una sola volta nel corso del procedimento.

Qualora la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il Direttore segnala entro 10 giorni all'Ufficio competente, ai sensi del comma 4 del citato art. 55, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del Dirigente, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.

Ai sensi dell'art. 55 comma 4 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per l'applicazione delle sanzioni disciplinari più gravi. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento.

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti da parte del dirigente 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 alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60 giorni dalla data di contestazione dell'addebito per quelli di minore gravità e nel termine di 120 giorni per quelle di maggiore gravità (art. 55 bis comma 4 D.Lgs. 165/2001).

Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento disciplinare si estingue.

#### **Art. 4** **Audizione**

Il dipendente è convocato per iscritto, in apposita seduta di audizione, presso la Direzione o l'Ufficio di cui al precedente articolo 3, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato, per fornire le proprie giustificazioni.

Con il consenso del dipendente le sanzioni della multa - di cui all'art. 2, comma 1, lettera c) - e della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione - di cui all'art. 2, comma 1, lettere d) ed e) - possono essere ridotte, ma in tal caso non sono più suscettibili di impugnazione.

Le sanzioni del licenziamento con preavviso e senza preavviso non sono suscettibili di riduzione e possono essere impugnate anche se il dipendente, in sede di audizione, ha manifestato la volontà di rinunciare all'impugnazione.

Del contraddittorio di cui al presente articolo è redatto sommario processo verbale, sottoscritto dal Dirigente, dal dipendente, ed eventualmente dal suo procuratore.

#### **Art. 5** **Definizione**

Sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, il dirigente, o l'ufficio competente, definisce il procedimento disciplinare entro i termini previsti, irrogando la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 2, comma 1, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 2 del medesimo art. 2.

Qualora il dirigente, o l'ufficio competente, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento; in ogni caso la chiusura del procedimento o l'irrogazione della sanzione devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Copia del provvedimento che definisce il procedimento disciplinare è inserito nel fascicolo personale del dipendente interessato.

Il termine finale di conclusione del procedimento deve intendersi perentorio. Nelle fasi intermedie del procedimento disciplinare i termini saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Il procedimento estinto non può essere rinnovato. L'estinzione comporta, altresì, la revoca dell'allontanamento temporaneo dal servizio di cui al successivo art. 8.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 6** **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Azienda avvia il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente 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, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'art. 55 bis comma 1 primo periodo del D.Lgs. 165/2001, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'art. 55 bis comma 1 secondo periodo del D.Lgs. 165/2001, 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.

Se il procedimento penale, 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, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Il procedimento penale si conclude con l'archiviazione ed il procedimento disciplinare 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 ne è stata applicata una diversa.

Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda, 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 secondo quanto previsto dall'art. 55 bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1bis, del codice di procedura penale.

#### **Art. 7**

#### **Impugnazione della sanzione disciplinare**

Dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 (art. 55 D.Lgs. 165/2001 modificato) non è ammessa l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina, già previsti dall'art. 55 del D.Lgs. 165/2001, né di fronte all'arbitro unico, secondo la disciplina del CCNQ del 23.1.2001, prorogato con CCNQ del 24.7.2003.

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

Il dipendente ha la possibilità, inoltre, di impugnare la sanzione disciplinare dinanzi al collegio di conciliazione e arbitrato costituito tramite l'ufficio provinciale del lavoro, ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

#### **Art. 8**

#### **Conciliazione preventiva**

I contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è 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 stessa.

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 è 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. 9**  
**Norme finali**

Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia al D.L.gs. n.165/2001, con particolare riferimento agli artt. 55 e 55 bis, ter, quater e sexies introdotti dal D.Lgs. 150/2009, ed al vigente CCNL di comparto.

In ogni fase del procedimento disciplinare l'Azienda garantisce il rispetto della vigente normativa in materia di privacy (D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni).

Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito internet dell'ente.

\*\*\*