

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

PER LE POSIZIONI TERAPEUTICHE ED AMMINISTRATIVE AZIENDALI
RELATIVE ALLE FIGURE NON APICALI

COOPERATE

Ente gestore delle sedi "Fratello Sole"

COOPERATE
REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

PER LE POSIZIONI TERAPEUTICHE ED AMMINISTRATIVE AZIENDALI
RELATIVE ALLE FIGURE NON APICALI

Indice

Art. 1 – Obblighi del dipendente	Pag.	1
Art. 2 – Sanzioni e procedure penali	“	2
Art. 2-bis – Tutela del dipendente che segnala illeciti	“	5
Art. 3 – Codice disciplinare	“	6
Art. 4 – Procedimento abbreviato	“	10
Art. 5 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	“	11
Art. 6 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	“	11
Art. 7 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale	“	12
Art. 8 – La determinazione concordata della sanzione	“	14
Art. 9 – Norme di rinvio	“	14
Art. 10 – Entrata in vigore	“	14

COOPERATE

Regolamento di Disciplina del Personale (Non Apicale)

Art. 1

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire allo svolgimento delle attività e dei servizi dell'Ente "COOPERATE" con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse generale agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento: ai principi ed agli obblighi riguardanti il rapporto di lavoro desumibili dal Regolamento organico dell'Ente e, ai principi e agli obblighi contenuti nel presente codice disciplinare, adeguatamente pubblicizzati.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti. Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'Ente, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme contrattuali, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente 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 dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con l'utente, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (D.lgs. 196/2003 e Regolamento Ue 2016/679), di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa ove vigenti nell'ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al Dpr del 28 dicembre 2000, 445, in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio del responsabile preposto;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che siano impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a fame immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvi i casi di cui all'art. 4, comma 2 D.P.R. 62/2013;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso secondo le modalità in vigore presso l'Ente, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado di conviventi;
- s) astenersi da comportamenti che violano il divieto di fumo di cui all'art. 51 della legge n° 3 del 16 gennaio 2003, successive modifiche e integrazioni;
- t) informare l'Ente di essere stato rinviato a giudizio per qualsiasi fattispecie criminosa o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale;
- u) osservare tutte le disposizioni di cui al modello organizzativo del D.lgs. n. 231/2001, che verrà gradualmente adottato dalla Cooperatè.

Art. 2

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nel precedente articolo 1 del presente regolamento danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Sono altresì previste, dal D. Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.

2. La funzione disciplinare è affidata ad un Collegio Disciplinare, nominato dal Presidente della COOPERATE per la durata di un biennio, competente per le determinazioni di carattere istruttorio, amministrativo e decisionale.

Il Collegio Disciplinare dura in carica due anni, rinnovabile senza limiti, ed è così composto:

- un esperto in materie giuridiche (componente esterno) - Presidente
- il Coordinatore delle attività terapeutiche o suo delegato - Componente
- il Direttore Amministrativo – Componente.

In caso di assenza o impedimento del Presidente, questi sarà sostituito da un legale consulente dell'Ente scelto dal Presidente.

I componenti del Collegio Disciplinare possono chiedere di astenersi da un procedimento qualora sussistano legittimi motivi ed hanno l'obbligo di farlo nel caso in cui sussista conflitto d'interessi o siano essi stessi sottoposti a procedimento disciplinare, anche ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Sulle richieste di astensione o di conflitto, che devono essere proposte tempestivamente e comunque almeno tre giorni prima della data fissata per l'audizione del dipendente, decide il Presidente e ne sottopone, successivamente, la ratifica al Collegio Disciplinare.

Le riunioni del Collegio Disciplinare sono presiedute dal Presidente, che si avvale del segretario del Collegio per le convocazioni, da effettuare con qualunque mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento (fax, e-mail, ecc.). Nell'avviso vengono fissati la data, il luogo e l'ora della riunione nonché l'ordine del giorno. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti. E validamente costituito il Collegio, ancorché non convocato formalmente, al quale partecipino tutti i componenti che non sollevino obiezioni. Il Collegio delibera a maggioranza assoluta dei componenti. Ciascuno degli stessi può far constare il proprio dissenso alla decisione assunta a maggioranza.

Il Presidente, oltre a convocare, di persona o a mezzo del Segretario del Collegio, e presiedere le riunioni del Collegio Disciplinare, fissa gli argomenti all'ordine del giorno e sottoscrive, di persona o tramite suo delegato, gli atti endoprocedimentali e finali che abbiano rilevanza esterna (contestazione di addebiti, conciliazione, archiviazione, irrogazione della sanzione, ecc.)

Il Collegio si avvale del Consulente Legale della COOPERATE, per le valutazioni preliminari e per gli adempimenti di carattere istruttorio ed amministrativo relativi ai

procedimenti disciplinari. Le funzioni di segretario del Collegio sono assegnate dal Presidente della COOPERATE.

3. Il responsabile della struttura organizzativa presso cui presta servizio il dipendente autore di comportamenti astrattamente punibili segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, al Collegio di disciplina i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. Quando il Collegio di Disciplina ha notizia della segnalazione, secondo le modalità di cui sopra, o ha altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, con immediatezza e comunque non oltre **venti giorni** dalla acquisita notizia contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un o rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno **dieci giorni**. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di differimento, per una sola volta, dell'audizione a difesa, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Nel corso dell'istruttoria il Collegio di disciplina può acquisire informazioni e/o documenti rilevanti per la definizione del procedimento senza che tale attività determini la sospensione del procedimento e il differimento dei relativi termini. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Collegio Disciplinare, salvo quanto disposto dal comma 4 che segue, conclude il procedimento, con l'adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro **sessanta giorni** dalla contestazione dell'addebito, all'uopo facendo fede la data di protocollazione del provvedimento medesimo.

4. Il Collegio di Disciplina, se la sanzione **astrattamente applicabile** e il licenziamento, con o senza preavviso, trasmette gli atti agli organi di Governo dell'Ente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il Presidente, sulla base dell'istruttoria condotta, provvederà ad adottare le determinazioni conclusive del procedimento.

5. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data della formale ricezione, tramite protocollo, da parte del Collegio della notizia dei comportamenti punibili ovvero dalla data nella quale il Collegio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dai commi precedenti, 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 dal successivo articolo 4, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

6. Ogni comunicazione 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 raccomandata A. R. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a

mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

7. Al dipendente, o - su espressa delega - al suo difensore, è consentito, nei limiti di cui al successivo articolo 2-bis, l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti per la difesa.

8. La sanzione applicabile, con il consenso del dipendente, può essere ridotta solo nell'ambito della specie prevista per l'infrazione per la quale si procede, ma in tal caso la stessa non è più suscettibile di impugnazione.

9. Il Collegio Disciplinare, sulla base degli accertamenti effettuati con riferimento alla contestazione e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel successivo articolo 3, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo. Quando lo stesso Collegio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinariamente dispone l'archiviazione del procedimento, dandone comunicazione all'interessato. Analoga comunicazione va data al responsabile della struttura organizzativa a cui afferisce il dipendente.

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

11. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

12. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 2-bis

Tutela del dipendente che segnala illeciti

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c., il dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti o ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato a giudizio del Presidente del Collegio. La segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità".

3. La denuncia è sottratta all'accesso nei casi previsti dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Art. 3 **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. 165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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) grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, 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.

2. La recidiva nelle mancanze previste rispettivamente ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 42 lettera A, B e C del CCNL stipulato il 16/12/2011 si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle responsabilità spettanti, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza sul lavoro e di divieto di fumo, ove non ne sia derivato danno o disservizio;

- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, del D.Igs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi.

5. 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 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Igs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5giorni, a trasferirsi nel reparto o ufficio di nuova assegnazione o nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Igs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300 del 1970;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Igs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- l) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, ma ad essi similari, da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente e agli utenti o ai terzi.

5-bis. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni si applica nel caso del dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un

procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal Collegio di disciplina, ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

5-ter. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica per la violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

5-quater. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica per la mancata o ritardata segnalazione di comportamenti che giustificano l'adozione di provvedimenti disciplinari.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5;
- b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somma o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussiste la gravità e reiterazione.
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- e) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti ma ad essi simili, da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

7. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

A) con preavviso per:

- a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori 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;
- b) ingiustificato rifiuto o ritardo oltre cinque giorni del trasferimento nel reparto o ufficio di nuova assegnazione o nella sede assegnata disposto dall'Ente per motivate esigenze di servizio;
- c) 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;

- d) 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 o provvedimenti dell'Amministrazione e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio resa nelle forme e nei termini previsti dal Regolamento aziendale;
- e) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5-bis, 5-ter e 6;
- f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- g) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- h) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del DPR n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
- i) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Ente;
- l) gravi o reiterate violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

B) senza preavviso per:

- 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. 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.
- 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 o della dignità personale altrui;
- d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
- e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7 che segue (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 che segue (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

- f) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori dal servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- h) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012 (*reati che precludono la candidatura alle elezioni regionali*);
 - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3 (*esercizio abusivo della professione*);
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97 (*peculato, concussione, corruzione, ecc.*);
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- i) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese 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.

8. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento, quanto alla individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 1 (obblighi del dipendente) e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

9. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità.

Art. 4 **Procedimento abbreviato**

1. Nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, e negli altri casi di licenziamento senza preavviso di cui alle lettere b) (falsità documentali); c) (reiterazione di condotte aggressive); d) (condanna penale che determina l'estinzione del rapporto di lavoro) del comma 7, lett. b) che precede, in cui le condotte punibili sono accertate in flagranza, può procedersi all'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 è disposta dall'Amministrazione in cui il dipendente lavora con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui la stessa ne viene a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Di seguito al provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 1) si procede, a cura del Collegio di disciplina, alla contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi al medesimo Collegio. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno **quindici giorni** e può 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 può 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 può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. Il Collegio 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 responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di centoventi giorni di cui all'art. 2, comma 3 per la conclusione del procedimento;

Art. 5

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 del presente Regolamento, l'Ente, laddove riscontri necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili almeno con la sanzione non inferiore della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

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.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 6

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede penalmente l'Autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a 10 giorni, il Collegio di Disciplina, 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 può essere

riattivato qualora l'Amministrazione 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 altra formulazione analoga, il Collegio di disciplina, 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, il Collegio di Disciplina 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 acquisita conoscenza della sentenza da parte dell'amministrazione 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 del Collegio disciplinare ed il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 2 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed *l-bis*, del codice di procedura penale.

Art. 7

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art.55-ter del D. Lgs.165/2001 e dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda o Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art.69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.66, comma 9, n. 2(Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 69, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del D.lgs. n.165/2001.

Art. 8

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente, in via conciliativa, può procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata 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.

3. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, viene irrogata dall'autorità disciplinare competente.

Art. 9

(Norma di rinvio)

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia al regime normativo privatistico in materia disciplinare e allo specifico apparato di tutele compatibile con la natura giuridica dell'Ente.

Art. 10

(Entrata in vigore)

Il presente Regolamento entra in vigore contestualmente alla data di pubblicazione della relativa delibera e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.