

# **CITTA' DI BOVOLONE**

PROVINCIA DI VERONA



## **REGOLAMENTO SUI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

(Approvato con Delibera di Giunta n.    del    )

# **INDICE**

## **TITOLO I**

### **Fonti - Sanzioni - Disposizioni generali**

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

## **TITOLO II**

### **Procedimento disciplinare ordinario**

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

## **TITOLO III**

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

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

## **TITOLO IV**

### **Procedimento disciplinare e procedimento penale**

<b><u>ART. 18</u></b>	Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale
-----------------------	--

## **TITOLO V**

### **Disposizioni finali**

<b><u>ART. 19</u></b>	Effetti delle sanzioni disciplinari
<b><u>ART. 20</u></b>	Richiesta di informazioni
<b><u>ART. 21</u></b>	Violazione dei termini e delle disposizioni disciplinari
<b><u>ART. 22</u></b>	Tutela del whistleblower (rinvio al PTPCT)
<b><u>ART. 23</u></b>	Pubblicità
<b><u>ART. 24</u></b>	Entrata in vigore

## **TITOLO I**

### **Fonti - Sanzioni - Disposizioni generali**

#### **Articolo 1**

##### **Inquadramento normativo del potere disciplinare – fonti**

1. Il presente regolamento, in applicazione degli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, per come sostituiti, modificati od aggiunti dai DD.Lgss. n. 150/2009, n. 116/2016, n. 75/2017 e n. 118/2017, nonché delle altre disposizioni di legge vigenti in materia e delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale degli Enti Locali, dispone sulla responsabilità del personale dipendente, sulle sanzioni disciplinari e sui relativi procedimenti, individuando, altresì, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle relative sanzioni.

2. Le norme del presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente del Comune di Bovolone, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, sia a tempo indeterminato che con rapporto a tempo determinato.

3. In materia di responsabilità disciplinare le disposizioni contenute negli artt. 55 fino all'art. 55-octies del D.Lgs. n. 165/2001 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

4. Resta ferma la vigente disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per il personale dipendente della Pubblica Amministrazione.

#### **Articolo 2**

##### **Codici di comportamento, obblighi dei dipendenti, infrazioni e sanzioni disciplinari**

1. I dipendenti del Comune di Bovolone sono obbligati a rispettare il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto n. 62 in data 16.4.2013 del Presidente della Repubblica, nonché le disposizioni inserite nel Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Bovolone approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 217 del 15/12/2022, le cui violazioni costituiscono fonte di responsabilità disciplinare.

2. In base alla gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, secondo le modalità indicate nel presente regolamento, trovano applicazione le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto (censura);
- c) Multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni;
- f) Licenziamento con preavviso;
- g) Licenziamento senza preavviso.

3. Sono fatte salve specifiche sanzioni previste dalla legge, quali quelle contemplate dall'art. 55-quater, comma 3-quinquies e dall'art. 55-sexies, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs n. 165/2001.

#### **Articolo 3**

##### **Codice disciplinare e criteri di determinazione delle sanzioni disciplinari**

1. I soggetti competenti, all'esito del procedimento disciplinare di cui ai successivi articoli, irrogano la sanzione ritenuta applicabile in osservanza del codice disciplinare.

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

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio, al comportamento riscontrato in precedenza verso gli utenti;
- f) eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori nel determinare la mancanza.

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

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

#### **Articolo 4**

##### **Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) del Comune di Bovolone, costituito in forma di organo collegiale, è composto da:

- Segretario Generale con funzioni di Presidente;
- Responsabile del Settore Ragioneria e Finanze
- Responsabile del Settore Affari Generali, Gare e Contratti
- Segretario verbalizzante, senza diritto di voto, nominato dal Presidente di volta in volta tra il personale di categoria C del Comune di Bovolone.

2. Qualora interessato al procedimento disciplinare sia uno dei Responsabili di Settore, componente dell'U.P.D., lo stesso è sostituito in seno all'U.P.D. da altro Responsabile nominato dal Sindaco. Analogamente si procede alla sostituzione in caso di assenza o impedimento di uno o più dei componenti l'U.P.D..

3. E' sempre possibile, ai sensi dell'art 55 bis del D.Lgs 165/2001, comma 3, la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio per i procedimenti disciplinari con altre amministrazioni previa convenzione.

4. L'Ufficio adotta validamente i suoi provvedimenti con la presenza dei componenti assegnati. Le decisioni sono adottate a maggioranza semplice. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 9 per il riparto delle competenze.

#### **Articolo 5**

##### **Trasferimento del dipendente presso altra amministrazione**

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

#### **Articolo 6**

##### **Dimissioni del dipendente**

1. Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9, del D.Lgs. 165/2001 la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare. E' fatto salvo il caso di dimissioni del dipendente qualora per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o, se comunque sia stata disposta la sospensione

cautelare del servizio, fattispecie nelle quali il procedimento ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### **Articolo 7** **Diritto di accesso**

1. Al dipendente interessato da un procedimento disciplinare è garantito il diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti nel procedimento disciplinare stesso, quali ad esempio i dati dell'autore di eventuali esposti e i dati di testimoni escussi in fase istruttoria. Resta, in ogni caso, precluso l'accesso ai dati identificativi di eventuali dipendenti che hanno segnalato le condotte illecite (cc.dd. *whistleblower*) oggetto del procedimento disciplinare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Ente.

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

## **TITOLO II** **PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ORDINARIO**

### **Articolo 8** **Forme e termini**

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

### **Articolo 9** **Titolarità dell'azione disciplinare**

1. Nel rispetto di quanto previsto nel Titolo IV del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. la titolarità dell'azione disciplinare spetta:

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

### **Articolo 10** **Rimprovero verbale**

1. Per le infrazioni di minore gravità per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali (art.55 bis, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001).

2. Essa consiste in una dichiarazione di biasimo scritta che va comminata senza particolari formalità fatta salva motivazione del motivo da cui trae origine. Essa deve risultare da specifico verbale, da trasmettere, entro 15 giorni dall'adozione, all'ufficio competente per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente interessato.

3. Competente all'irrogazione della sanzione è il Responsabile del Settore nei confronti del personale assegnatogli, senza che sia necessaria la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, ma la stessa deve comunque essere formalizzata per iscritto anche attraverso la sottoscrizione per ricevuta dal dipendente del verbale di cui al comma 2.

4. Nel caso di assenza dal lavoro del dipendente coinvolto, la sanzione può essere irrogata mediante PEC, qualora il dipendente disponga di idonea casella di posta, consegnata a mano, con firma per ricevuta, o

notificata con l'ausilio dei messi o agenti notificatori o raccomandata A/R alla residenza ovvero al domicilio del dipendente, come risulta agli atti dell'Amministrazione. La sanzione deve essere sottoscritta e restituita alla amministrazione comunale di appartenenza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento.

## **Articolo 11**

### **Sanzioni superiori al rimprovero verbale**

1. Per l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il Responsabile del Settore nella quale il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato. La segnalazione avviene mediante trasmissione di una relazione illustrativa dei fatti dalla quale si possa desumere, con chiarezza, le infrazioni che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni. I comportamenti illeciti dei dipendenti, fonte di responsabilità disciplinare, possono essere segnalati dagli organi politici, dal Segretario Generale, dai Titolari di P.O. da terzi (esterni/interni all'ente), dagli organi di stampa. Le segnalazioni anonime e poco attendibili che non identificano in modo preciso l'infrazione, l'autore e la data in cui ha avuto luogo la stessa non costituiscono una valida comunicazione ai fini dell'apertura di un procedimento disciplinare. Le segnalazioni presentate per iscritto e sottoscritte da persona identificabile (soggetto privato, soggetto di diritto pubblico) che contengono informazioni precise sul comportamento illecito (descrizione dettagliata dell'azione, dell'omissione o del fatto, indicazione precisa della data in cui ha avuto luogo e individuazione dell'autore) sono valutate dai titolari dell'azione disciplinare, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento a carico del dipendente segnalato.

2. Ricevuti gli atti trasmessi dal Responsabile di Settore, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, senza indugio e nel rispetto dei termini di legge, ovvero entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione di cui al precedente comma 1 o dalla data nella quale U.P.D. ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno giorni 20 (venti)- (v. eccezione di cui al titolo terzo del presente regolamento).

3. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, le cui circostanze devono essere esplicitate, motivate e documentate, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Il differimento del termine a difesa può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. Il dipendente può indicare quale modalità di trasmissione deve essere utilizzata dal Responsabile del procedimento per le comunicazioni successive alla contestazione di addebito (consegna a mano, raccomandata A.R., Posta Elettronica Certificata o n. fax del dipendente o del procuratore/difensore).

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

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

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

6. Dell'audizione del dipendente, viene redatto apposito verbale scritto a cura del Segretario verbalizzante. Il verbale, dopo che ne è stata data lettura, viene sottoscritto dal dipendente e, ove nominato, dal difensore o rappresentante e controfirmato dai componenti dell'Ufficio e dal segretario verbalizzante. L'eventuale rifiuto opposto dal dipendente alla sottoscrizione è annotato nello stesso verbale con indicazione delle motivazioni addotte. Qualora l'U.P.D. riscontri il coinvolgimento di altri dipendenti nel fatto contestato, promuove l'avvio del procedimento disciplinare anche nei confronti di questi ultimi. L'autorità disciplinare competente e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicarsi fuori dai casi per i quali la legge ed il Contratto collettivo

prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al cui sopra 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. L'autorità disciplinare competente o la P.O. o il dipendente può proporre la procedura conciliativa, che non è obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cinque giorni, di cui sopra comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare convoca nei tre giorni successivi il dipendente/P.O., con l'eventuale assistenza di un procurator ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente interessato e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

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

## **Articolo 12**

### **Comunicazioni e riservatezza degli atti**

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, del D.lgs 165/2001, la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare deve essere fatta per iscritto e contenere : l'indicazione dell'eventuale sanzione applicabile, in relazione all'infrazione commessa , l'esplicitazione della procedura successiva, con l'indicazione dei diritti spettanti al dipendente(nomina del difensore, accesso agli atti, differimento data del contraddittorio), l'invito ad indicare l'eventuale e diversa modalità di trasmissione delle comunicazioni successive alla contestazione( al proprio indirizzo di posta certificata, ad un n. di fax di cui il dipendente o il proprio difensore dispone). La contestazione di addebito è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, o tramite consegna a mano, con firma per ricevuta, o notificata con l'ausilio dei messi o degli agenti notificatori, o con raccomandata A.R. alla residenza o al domicilio del dipendente, come risulta agli atti dell'Amministrazione.

2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito è consentita, ai sensi dell'art. 47, comma3, secondo periodo, del D.Lgs.7 marzo 2005, n. 82, la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici o anche al n. di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore. Il Responsabile del procedimento adotta la forma di comunicazione che, verificato il caso, risulta più efficace. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

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

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

**Articolo 13**  
**Comunicazioni all'Ispettorato per la Funzione Pubblica**

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

**Articolo 14**  
**Giurisdizione ed impugnazione delle sanzioni**

1. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, così come previsto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 165/2001.

2. Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, ferma restando l'impossibilità per i contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni, sono fatte salve le procedure di conciliazione non obbligatoria, ove disciplinate dai contratti collettivi stessi.

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

**Articolo 15**  
**Ipotesi di licenziamento disciplinare**

1. Ai sensi dell'art. 55-quater D.lgs 165/2001, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- g) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del D. Lgs 165/2001;
- h) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3, del



D. Lgs 165/2001;

- i) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- j) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del D. Lgs 150/2009.

2. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

### **Articolo 16**

#### **Licenziamento disciplinare e sospensione cautelare per falsa attestazione della presenza in servizio Procedimento abbreviato**

1. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), del precedente art. 15 la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal Responsabile di Settore in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D. il dipendente 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. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare nell'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di 120 giorni, ordinariamente previsto per la conclusione del procedimento di cui all'art. 11 del presente Regolamento.

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

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

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

#### **Articolo 17**

##### **Sopragvenuto accertamento di assenza dei presupposti per il procedimento abbreviato**

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

### **TITOLO IV**

#### **Procedimento disciplinare e procedimento penale**

#### **Articolo 18**

##### **Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs 165/2001, il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali e' applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Amministrazione comunale giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'U.P.D., ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna o di pena condizionalmente sospesa per i delitti previsti dagli articoli 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 1° comma e 320 del codice penale, che comporta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego deve avere inizio, o in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione. Il procedimento stesso deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'art. 653 del codice di procedura penale. l'U.P.D. riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa.

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

5. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione<sup>8</sup> per la durata dello stato di detenzione o comunque

dello stato restrittivo della libertà.

6. 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'autorità disciplinare disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

7. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente:

- in presenza dei casi previsti dall'art. 7, comma 1, e art. 8, comma 1, del D. Lgs n. 235/2012.
- in presenza dei casi già previsti dagli ex 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 n. 267 del 2009. E' fatta salva l'applicazione della sanzione disciplinare del "licenziamento senza preavviso", qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

8. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per 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 (v. art. 21, comma 4 del presente Regolamento).

9. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D.Lgs n. 165/2001, e dai rispettivi CCNL di Comparto.

10. Qualora l'autorità disciplinare procede all'applicazione della sanzione disciplinare del "licenziamento senza preavviso", la sospensione del dirigente/dipendente conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

11. Negli altri casi, la sospensione cautelare dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale, conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.

12. In presenza di reati che comportano l'applicazione della sanzione disciplinare del "licenziamento senza preavviso" l'Amministrazione decorsi i cinque anni dalla sospensione cautelare, qualora ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, può disporre con cadenza biennale, per ragioni di opportunità o operatività, la sospensione dal servizio. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, la sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità della sanzione disciplinare del "licenziamento senza preavviso".

13. Al dipendente sospeso dal servizio sono corrisposti un' indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti.

14. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento pronunciata con formula piena "il fatto non sussiste" o "l'imputato non l'ha commesso" o "non costituisce illecito penale"<sup>10</sup> o altra formulazione analoga, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente/dipendente se fosse rimasto in servizio. In detto conguaglio, alla dirigenza compete anche la retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione, per il personale delle categorie sono da escludere i compensi o le indennità connessi alla presenza in servizio o prestazioni a carattere straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente già applicate.

15. 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 dirigente/dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio (escluso il compenso per lavoro straordinario e quello derivante dallo svolgimento di una prestazione lavorativa per i dipendenti mentre per la dirigenza si deve tener conto della retribuzione di posizione in godimento). Dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione correlati allo stato di detenzione o misure restrittive della libertà e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

16. Qualora la sentenza definitiva di condanna penale preveda anche la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'U.P.D. dispone affinché gli Uffici competenti provvedano a sospendere il lavoratore per la durata della stessa.

## **Titolo V**

### **Disposizioni finali**

#### **Articolo 19**

##### **Effetti delle sanzioni disciplinari**

1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale e di carriera, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali ed organizzative che li regolano.

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

#### **Articolo 20**

##### **Richiesta di informazioni**

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

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

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

#### **Articolo 21**

##### **Violazione dei termini e delle disposizioni disciplinari**

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 9-ter del D.Lgs 165/2001, la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

#### **Articolo 22**

##### **Tutela del whistleblower (rinvio al PTPCT e applicativo ANAC)**

1. Il Comune di Bovolone, al fine di favorire l'emersione dei casi di corruzione o di altre fattispecie di malfunzionamento nell'Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D.lgs. n.165/2001, così come modificato dalla Legge n. 190/2012, e quale misura di prevenzione della corruzione prevista dal Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) comunale,

adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti relative a fatti corruttivi o condotte illecite che interessano le attività istituzionali, dei quali gli stessi siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Sul sito comunale nella sezione amministrazione trasparente è stato, in particolare, pubblicato il modello per la segnalazione degli illeciti e il link all'applicativo predisposto dall'ANAC per la segnalazione degli illeciti in forma anonima con le relative istruzioni (<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower>).

### **Articolo 23**

#### **Pubblicità**

1. Le disposizioni di cui al presente regolamento sono portate a conoscenza di tutti i dipendenti con le stesse modalità previste dal CCNL per il codice disciplinare e sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Bovolone "Amministrazione Trasparente - Atti Generali".

### **Articolo 24**

#### **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla pubblicazione all'Albo pretorio.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente Regolamento, cessano di avere effetto ogni norma regolamentare in contrasto con lo stesso.