



Comune di Trinità d'Agultu e Vignola

Provincia di Olbia- Tempio

REGOLAMENTO APPLICATIVO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

*CC.NN.LL. Personale del 6.7.1995 – 22.1.2004 – 11.4.2008 ;
coordinati con il Decreto legislativo n.150 del 2009)*

ALLEGATO ALLA DELIBERA G.C. N. 4 DEL 20.01.2015

SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Fonti-Soggetti Sanzioni disciplinari. Finalità.

1. Il sistema delle sanzioni disciplinari e del giusto procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale non dirigente dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, è stabilito dagli articoli 55 e seguenti del D.Lgs n.165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs n.150 del 2009 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni ed Autonomie locali vigenti nel tempo, oltre che dalle norme del presente Regolamento, nel rispetto dei principi di trasparenza e di garanzia del contraddittorio. Le disposizioni dell'art.55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative) del D.Lgs n.165 del 2001, come modificate dal D.lgs. n.150 del 2009, fino

all'art.55-octies, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419,

2° comma, del Codice Civile.

2. Ferma restando la disciplina legislativa in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per il personale dipendente, la responsabilità disciplinare si applica al personale dipendente dell'Ente non dirigente a tempo indeterminato e determinato, al quale possono essere addebitate le seguenti sanzioni disciplinari previste dalla legge e dai contratti collettivi di comparto vigenti nel tempo, identificate per gradi di minore o maggiore gravità:

- a) rimprovero verbale (art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008) ;
- b) rimprovero scritto (censura) (art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008);
- c) multa d'importo pari a quattro ore di retribuzione (art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008);
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni (art. 3, comma 5, CCNL 11.4.2008);
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quindici giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso (art. 55bis comma 7, D. Lgs.vo n. 165 2001 e s.m.i.);
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino ad un massimo di tre mesi in proporzione all'entità del risarcimento (art. 55 sexies comma 3, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso;
- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi (art. 3, comma 6, CCNL 11.4.2008);
- h) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a tre mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa Responsabili P.O.- (art. 55 sexies comma 3, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i);
- i) collocamento in disponibilità e rideterminazioni mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore (art. 55 sexies comma 2, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i);
- j) licenziamento con preavviso (art. 55quater, commi 1 e 2, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) (art. 3, comma 7, CCNL 11.4.2008);
- l) licenziamento senza preavviso (art. 55quater, comma 3, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) (art. 3, comma 8, , CCNL 11.4.2008);

3. Per l'irrogazione della sanzione disciplinare trovano, in ogni caso, applicazione i seguenti criteri generali che dovranno essere sempre presi in giusta considerazione dai soggetti incaricati dello svolgimento del procedimento disciplinare:

- a) la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
- b) la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violati;

- c) le responsabilità, connesse alla posizione occupata dal dipendente nonché con l'incarico di Responsabile di servizio ricoperto, oltre che con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente;
- d) l'entità del danno o pericolo o disservizio causato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- e) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente e dal Responsabile del servizio, o al concorso nella violazione di più persone in accordo tra loro.

Art. 2

Titolarità dell'azione disciplinare

1. Nel rispetto di quanto previsto nel Titolo IV del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e considerato che i Comuni aderenti alla convenzione non hanno qualifiche dirigenziali, la titolarità dell'azione disciplinare spetta:

- a) al Responsabile di Servizio (Titolare di PO) per l'irrogazione diretta del solo rimprovero verbale nei confronti del personale a lui assegnato;
- b) al Segretario Comunale per l'irrogazione diretta del solo rimprovero verbale nei confronti dei Responsabili di Servizio (Titolari di PO);
- c) all'Ufficio per i procedimenti disciplinari intercomunale in forma associata (U.P.D.) cui spetta l'intera gestione del procedimento (dalla contestazione alla irrogazione della sanzione) sia per le infrazioni classificate minori (fatta eccezione per il rimprovero verbale) che per quelle classificate gravi nonché per quelle direttamente previste negli artt. da 55 a 55-octies del citato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Art. 3

Istituzione dell'ufficio unico a livello intercomunale per i procedimenti disciplinari

1. Ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267, tra i Comuni di Laerru, Sedini, Sennori, Valledoria, Viddalba, Trinità d'Agultu e Vignola, è istituito l'Ufficio intercomunale in forma associata per i procedimenti disciplinari (d'ora in poi U.P.D.). Ad esso è garantita autonomia decisionale e di gestione.

2. L'U.P.D. è competente nella gestione di tutti i procedimenti disciplinari a carico di dipendenti di tutte le categorie previste dal Comparto Regioni ed Autonomie Locali che comportano l'applicazione di sanzioni di minore gravità (superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione del servizio con la privazione della retribuzione per non più di 10 giorni) e sanzioni di maggiore gravità (quando la sanzione è superiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni), nonché l'applicazioni direttamente previste dagli artt. da 55 a 55-octies del citato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

3. Il Responsabile di ciascuna area funzionale dei Comuni aderenti, con riferimento al personale assegnato, è competente nella gestione del procedimento disciplinare che comporta l'applicazione della sanzione del rimprovero verbale;

4. Il Segretario Comunale dei Comuni aderenti, con riferimento ai titolari di posizioni organizzative – responsabili di servizio, è competente nella gestione del procedimento disciplinare che comporta l'applicazione della sanzione del rimprovero verbale;

5. I Comuni aderenti si avvalgono dell'U.P.D., con onere per i medesimi di trasmettere tempestivamente al Comune capo convenzione tutta la documentazione necessaria per l'istruttoria;

6. Il Comune capofila per la gestione tecnico amministrativa dell'U.P.D. è individuato nel Comune di Valledoria, sede dell'ufficio.

7. Presso ogni Ente sono individuati referenti, per lo svolgimento di attività di raccordo con l'ufficio associato.

Art.4

Costituzione e composizione dell'Ufficio comunale in forma associata per i procedimenti disciplinari

1. L'U.P.D. è così composto :
Tre Segretari Comunali pro tempore degli Enti aderenti alla presente convenzione nominati, secondo il principio della turnazione, con delibera di Giunta Comunale del Comune capofila ;
2. Per una maggiore efficacia ed efficienza dell'U.P.D. ed al fine di non creare potenziali ipotesi di conflitti di interessi tra le funzioni attribuite al Segretario comunale all'interno dell'ente, viene garantito che non partecipi all'Ufficio il segretario titolare/reggente della sede comunale cui appartiene il dipendente oggetto di procedimento disciplinare.
3. L'U.P.D., come sopra costituito, è competente nella gestione di tutti i procedimenti disciplinari a carico di dipendenti di tutte le categorie previste dal Comparto, come specificati all'art. 2 comma 2 del presente Regolamento.
4. I componenti l'Ufficio, nei casi di loro assenza o impedimento, sono sostituiti dai Vice Segretari Comunali (se figura istituita) o in caso di assenza di questa figura o impedimento, dai titolari di posizione organizzativa responsabili del servizio personale;
5. ai soggetti sopra individuati facenti parte dell'U.P.D. sono attribuite le competenze previste dalla vigente normativa in materia di sanzioni disciplinari e, segnatamente, dal CCNL 6 Luglio 1995, come modificato dal CCNL 22 Gennaio 2004 e dal CCNL 11 Aprile 2008, nonché dal D.Lgs. 150/2009;
6. Al fine di evitare soluzioni di continuità nella gestione del servizio l'U.P.D. prende in carico anche i procedimenti disciplinari in corso o comunque non ancora conclusi.
7. L'U.P.D. procede nel rispetto della tempistica indicata dalla normativa di riferimento in vigore, il D.L.gs. n° 165/2001 art. 55 bis, ad attivare tutte le fasi del procedimento fino alla sua conclusione, che deve concludersi in ogni caso entro i termini massimi stabilita dalla normativa di riferimento.
8. L'U.P.D. può aprire direttamente i procedimenti disciplinari non solo nei casi in cui la segnalazione pervenga da parte del Segretario Comunale o dei Responsabili di Servizio (titolare di PO), ma anche nelle ipotesi in cui l'Ufficio abbia altrimenti acquisito notizia qualificata dell'infrazione tramite segnalazione da parte di un altro dipendente, o di un amministratore.
9. Nell'espletamento delle sue attribuzioni l'U.P.D. dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di qualsiasi mezzo di prova, incluso l'acquisizione di informazioni e documenti da altre amministrazioni pubbliche.

Art. 5

Ambito operativo

1. Quando la sanzione da applicare sia il rimprovero verbale, il Responsabile dell'area di ciascun Comune aderente con riferimento alle risorse umane in dotazione, oppure il Segretario Comunale di ciascun Comune aderente, con riferimento ai titolari di posizione organizzativa, provvede direttamente secondo le procedure di cui all'art. 24 commi 2 e 3 del C.C.N.L. del 06.07.1995 come modificato dall'art. 24 del C.C.N.L. del 22.01.2004;
2. Quando le sanzioni da applicare siano :

- a) rimprovero scritto (censura) (art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008);
- b) multa d'importo pari a quattro ore di retribuzione (art. 3, comma 4, CCNL 11.4.2008);
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni (art. 3, comma 5, CCNL 11.4.2008);
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quindici giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso (art. 55bis comma 7, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.);
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino ad un massimo di tre mesi in proporzione all'entità del risarcimento (art. 55 sexies comma 1, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi (art. 3, comma 6, CCNL 11.4.2008);
- g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a tre mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa Responsabili P.O.- (art. 55 sexies comma 3, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i);
- h) collocamento in disponibilità e rideterminazioni mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore (art. 55 sexies comma 2, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i);
- i) licenziamento con preavviso (art. 55quater, commi 1 e 2, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) (art. 3, comma 7, CCNL 11.4.2008);
- j) licenziamento senza preavviso (art. 55quater, comma 3, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i) (art. 3, comma 8, , CCNL 11.4.2008);

Il Responsabile del servizio del Comune interessato, con riferimento alle risorse umane in dotazione, il Segretario Comunale del Comune interessato, con riferimento ai titolari di posizione organizzativa, provvedono con la massima tempestività ed entro il termine massimo di giorni 5 dalla notizia del fatto del fatto , sia attraverso posta certificata al Comune capofila che attraverso posta mail al segretario del Comune capofila, a segnalare i fatti al Comune capofila dell'U.P.D. affinché, previa determinazione della composizione dell'U.P.D. ai sensi dell'art. 3 delle presenti disposizioni applicative, l' ufficio medesimo dia inizio al procedimento.

Art. 6

Codice disciplinare dei dipendenti pubblici. Pubblicità.

1. All'atto della stipula del contratto individuale di assunzione è consegnata al dipendente copia del "Codice disciplinare dei dipendenti pubblici" previsto dai contratti collettivi vigenti.
2. Al Codice deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
3. La suddetta pubblicazione, recante l'indicazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni definite dai contratti collettivi, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 7

Giurisdizione.

1. Le controversie relative ai procedimenti ed alle sanzioni disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, in funzione di Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs n. 165 del 2001.

SEZIONE II PROCEDIMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 8

Rimprovero verbale

1. Per le infrazioni 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. La sanzione può essere irrogata senza la preventiva contestazione di addebito ma deve comunque essere formalizzata per iscritto anche attraverso una lettera sottoscritta per ricevuta dal dipendente, da trasmettersi al Responsabile del Personale per l'inserimento nel fascicolo personale.
3. Per il rimprovero verbale, il Responsabile dell'area di ciascun Comune aderente con riferimento alle risorse umane in dotazione, oppure il Segretario Comunale di ciascun Comune aderente, con riferimento ai titolari di posizione organizzativa, provvede direttamente secondo le procedure di cui all'art. 24 commi 2 e 3 del C.C.N.L. del 06.07.1995 come modificato dall'art. 24 del C.C.N.L. del 22.01.2004;

Art. 9

Sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale

1. L'Incaricato di Posizione Organizzativa, Responsabile dell'Area / Segretario Comunale (per i titolari di P.O.) in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, entro 5 giorni dalla notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, trasmette gli atti, nei termini stabiliti all'art. 5 ultimo capoverso, al Comune capofila dell'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3, del D.Lgs. n.165/2001.
2. Ricevuti gli atti trasmessi dal Responsabile di Settore/Area, l'UPD costituito senza indugio e comunque entro 20/40 giorni, a seconda che la sanzione sia di minore o maggiore gravità, (termine a pena di decadenza) 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 10 o 20 giorni a seconda che la sanzione sia di minore o maggiore gravità.
3. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio dell'audizione ed il termine è prorogato in misura corrispondente.
4. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può 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.
5. Il procedimento per le infrazioni di maggiore gravità può essere sospeso nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente; in tal caso trova applicazione l'articolo 55-ter del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
6. 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 60 o 120 giorni dall'acquisizione della prima notizia dell'infrazione anche se avvenuta da parte del Responsabile del Servizio in cui il dipendente lavora, fatta salva la proroga di cui al precedente comma 3.

7. A titolo riassuntivo si allega al presente regolamento per farne parte integrante e sostanziale la tabella riassuntiva contenente la Fonte normativa, la fattispecie di infrazione disciplinare e le relative sanzioni.

Art.10

Diritti del lavoratore

1. Entro la data fissata per l'audizione (termine a pena di decadenza), il dipendente può chiedere, con motivata istanza per grave ed oggettivo impedimento, il rinvio dell'audizione difensiva.
2. Sull'istanza di rinvio dell'audizione difensiva decide l'UPD che adotta un provvedimento motivato di concessione o diniego.
3. Il rinvio dell'audizione difensiva può essere richiesto dal dipendente per una sola volta.
4. Il grave e oggettivo impedimento deve riguardare esclusivamente il dipendente e non anche il rappresentante sindacale/il legale.
5. La violazione del termine stabilito dal comma 1 comporta per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa
6. Il rinvio dell'audizione difensiva superiore a 10 giorni prolunga il termine di conclusione del procedimento di pari durata (art.55 bis, comma 2, quarto periodo, D. Lgs. n.165/2001).

Art. 11

Decadenza dall'azione disciplinare

1. Il superamento del termine di 20/40 giorni per la contestazione dell'addebito comporta decadenza dall'azione disciplinare (art. 55 bis, comm1 2 e 4, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.).
2. Il superamento del termine di 60/120 giorni per la conclusione del procedimento disciplinare comporta decadenza dall'azione disciplinare (art. 55bis, comm1 2 e 4, D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 12

Forma delle comunicazioni

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. 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. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.
2. In fase di protocollazione della documentazione in partenza o in arrivo concernente il procedimento disciplinare si avrà estrema cura di rispettare il diritto alla riservatezza del destinatario.

Art. 13

Diritto di accesso

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, il dipendente ha diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti al procedimento disciplinare, con esclusione dell'identità dell'eventuale segnalante, se lo stesso non vi acconsenta espressamente (art. 54bis D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.).

2. In considerazione del suo status, il Consigliere Comunale può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari con l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio.

3. 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 (esercizio di difesa di situazioni soggettive giuridicamente rilevanti e non mera curiosità) e collegata al/i documento/i richiesto/i.

Art. 14

Trasferimento del dipendente

1. Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra Amministrazione, il procedimento avviato nei suoi confronti non si estingue e inizia o prosegue nell'Amministrazione di destinazione cui vanno trasmessi gli atti.

2. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento del dipendente (art.55 bis, comma 8, del D.Lgs. n.165/2001).

Art. 15

Dimissioni del dipendente

1. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se è comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55 bis, comma 9, del D.Lgs. n.165/2001).

Art. 16

Responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

1. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni, sull'insussistenza dell'illecito disciplinare, irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili non aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D. Lgs. n.165/2001.

2. La responsabilità civile, configurabile, eventualmente in relazione ai profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare, è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave ai sensi dell'art.55 sexies, comma 4, D.Lgs. n.165/2001.

SEZIONE III PROCEDIMENTO PENALE

Art. 17

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inoltra la denuncia penale e inizia il procedimento disciplinare .
2. Il procedimento disciplinare, che abbia a oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
3. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale ma inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni non è ammessa la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1, primo periodo, e art. 55ter, comma 1 primo periodo, del D.Lgs 165/01.
4. Per le infrazioni superiori, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, può avvenire, ai sensi dell'art. 55ter, comma 1, secondo periodo del D. Lgs 165/01, nei casi di:
 - a) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
 - b) assenza di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, emersi dall'esito dell'istruttoria.Resta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Art.18

Comunicazione della sentenza penale

1. Ai sensi dell'art.154 ter del D. Lgs. n.271/1989, come modificato dall'art.70 D. Lgs. n.150/2009, la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore, dipendente di un'Amministrazione Pubblica, ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.
2. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 (CAD) , entro 30 giorni dalla data del deposito.
3. Se destinataria della Comunicazione di cui al comma 1 è l'Amministrazione di appartenenza e non UPD in forma associata l'amministrazione di appartenenza inoltra entro e non oltre 48 ore dalla ricezione il dispositivo all'UPD in forma associata.

Art.19

Rimedi attivabili nei casi in cui la sanzione irrogata non converge con la sentenza penale

1. Se il procedimento penale è definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste e non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso e il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione, l'autorità competente, 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 (art. 55 ter, comma 2, del D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.).

2. Se il procedimento penale è definito con una sentenza irrevocabile di condanna e il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione, l'autorità competente entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

3. 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, l'autorità competente entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore riapre il procedimento disciplinare .

4. 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 negli artt. 9 e 10 del presente Regolamento.

5. Nei casi in cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura.

6. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art.20

Sospensione cautelare obbligatoria

1. La sospensione cautelare obbligatoria scatta solo nei casi di:

- a) dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art. 5, comma 1, CCNL 1.4.2008);
- b) sentenza anche non definitiva per peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato di pubblico servizio, ecc. (art. 4 L. 97/2001 e art. 5, comma 5 CCNL 11.4.2008);
- c) in presenza dei casi già previsti dagli artt.58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000, ora sostituiti dagli articoli 10 e 11 del D. Lgs.vo 31.12.2012 (art. 5, comma 4, CCNL 11.4.2008) .

Art.21

Sospensione cautelare facoltativa

1. La sospensione cautelare facoltativa si ha nei casi di:

- a) dipendente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento (art.5, comma 2, CCNL 11.04.2008);
- b) dipendente sottoposto a procedimento penale dopo la cessazione del provvedimento di restrizione personale (art.5, comma 3, CCNL 11.04.2008).

Art.22

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio (art. 3 legge n. 97/2001)

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato pubblico servizio, l'Amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza .

2. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

3. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento (art.3, comma 1 e 2, L.n. 97/2001).

Art.23

Estinzione del rapporto di impiego o lavoro (art. 5 legge n. 97/2001)

1. Il Rapporto di impiego o di lavoro si estingue quando:

- a) sia stata comminata la pena accessoria di cui all'art. 19, comma 1 5-bis, della legge n. 97/2001, conseguente a condanna definitiva per un delitto;
- b) sia pronunciata sentenza di condanna alla reclusione, salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31 del c.p., per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma (Peculato), 317(Concussione), 318 (Corruzione per un atto d'ufficio), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319 ter(Corruzione in atti giudiziari), 320(Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) (art. 32 quinquies legge n. 97/2001).

Art. 24

Rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni in materia disciplinare previste dalla legge e dai contratti nazionali del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali all'epoca vigenti e per le parti non in contrasto con le disposizioni legislative in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari.

Art.25

Pubblicità

Il presente Regolamento è inserito nel sito istituzionale, link "Amministrazione Trasparente" , Sezione "Disposizioni Generali", Sottosezione "Atti Generali".

Art. 26

Abrogazioni

Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari incompatibili con quanto disciplinato dallo stesso