

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA
ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 230 del 15 GIU. 2013

OGGETTO Regolamento per i procedimenti disciplinari ai sensi del D.Lgs.n.165/01 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/09.

L'anno duemila TREDICI il giorno QUINDICI del mese di GIUGNO

nella sala delle adunanze della Provincia Regionale di Messina, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento di:

PRESENTE

1) Presidente	On. Avv. Giovanni Cesare	RICEVUTO	<u>SI</u>
2) Assessore	Dott. Antonino	TERRANOVA	<u>SI</u>
3) Assessore	Dott. Michele	BISIGNANO	<u>NO</u>
4) Assessore	Dott. Renato	FICHERA	<u>SI</u>
5) Assessore	Dott. Rosario	CATALFAMO	<u>SI</u>
6) Assessore	Dott. Carmelo	TORRE	<u>NO</u>
7) Assessore	Arch. Dario	LA FAUCI	<u>SI</u>
8) Assessore	Dott. Daniele	BRUSCHETTA	<u>NO</u>
9) Assessore	Sig. Santo	FOTI	<u>NO</u>
10) Assessore	Prof. Giuseppe	DI BARTOLO	<u>SI</u>
11) Assessore	Dott. Maria Rosaria	CUSUMANO	<u>SI</u>
12) Assessore	Dott. Maria	PERRONE	<u>SI</u>
13) Assessore	Dott. Giuseppe	CRISAFULLI	<u>NO</u>
14) Assessore	Sig. Giuseppe	MARTELLI	<u>SI</u>
15) Assessore	Dott. Bruno <u>Della</u>	CILENTO <u>AD</u>	<u>—</u>
16) Assessore	Dott. Rosario	VENTIMIGLIA	<u>NO</u>

On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

Assume la Presidenza

Partecipa il Segretario Generale

Avv. Antonino CALABRO

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA PROVINCIALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Vista la L.R. n. 48 dell'11/12/1991 che modifica ed integra l'Ordinamento Regionale degli EE.LL.;

Vista la L.R. n. 30 del 23/12/2000;

Visti i pareri favorevoli sulla proposta suddetta, espressi ai sensi dell'art. J2 della L.R. n.30 del 23/12/2000;

per la regolarità tecnica, dal responsabile dell'Ufficio dirigenziale;

per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal responsabile dell'apposito Ufficio dirigenziale. finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti

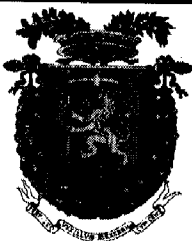
DELIBERA

Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale. facendola propria integralmente.

Il Presidente On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

stante l'urgenza di provvedere in merito, propone che la presente delibera sia dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91.

LA GIUNTA PROVINCIALE in unanimità di voti dichiara la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA PROVINCIALE

U.D. Affari Generali e Istituzionali, Politiche culturali e Azioni positive per la parità-

OGGETTO Regolamento per i procedimenti disciplinari” ai sensi del D.Lgs.n.165/01 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/09.

PROPOSTA

PREMESSO che con deliberazione n. 1432 del 15/12/2000, la Giunta Provinciale ha approvato il Regolamento per i procedimenti disciplinari ai sensi del D.lgs.n.29/93 e successive modifiche ed integrazioni;

CHE con D.Lgs. n. 150/2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31/10 2009, n. 254, è stata data attuazione alla Legge 4 marzo 2009, n.15 un materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

CHE il capo V del suddetto Decreto (art. 67-e succ.) ha integrato e modificato il D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, apportando importanti innovazioni in tema di infrazioni, sanzioni disciplinari, procedimento disciplinare e rapporti con il procedimento penale. In particolare gli artt.67,68,69 del suddetto decreto n.150/09 hanno introdotto gli artt. da 55Bis a 55 novies nel corpo del medesimo testo normativo;

CHE, inoltre, il citato art. 55, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le disposizioni di cui agli artt. dal 55 a 55 octies costituiscono norme imperative ;

CONSIDERATO che le disposizioni legislative in premessa indicate rendono necessaria una revisione del regolamento vigente, come già definito con la Deliberazione della Giunta provinciale, n. 1432 del 15/12/2000;

VISTA la proposta di Regolamento redatta, (in deroga all’art. 35 comma 1 lettera f del Regolamento degli Uffici e dei Servizi,) dall’U.D. Affari Generali e Istituzionali, politiche culturali e Azioni positive per la parità -U.O.C. Affari Legali- U.O. “Contenzioso del Lavoro e procedimenti disciplinari”, che in applicazione delle

norme suddette riformula il “ 1 Regolamento dei procedimenti disciplinari”, che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento deliberativo;

RITENUTO CHE il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa;

VISTO il Testo Coordinato delle Leggi Regionali relative all’Ordinamento degli Enti Locali pubblicato sulla G.U.R.S. n. 20 del 09/05/08;

VISTO il D.Lgs n. 165 del 30/03/2001

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 31/10/2009;

VISTO lo Statuto Provinciale;

SI PROPONE CHE LA GIUNTA PROVINCIALE

DELIBERI di:

PRENDERE ATTO di quanto esposto nella parte narrativa del presente provvedimento;

APPROVARE il “ Regolamento per i procedimenti disciplinari”, ai sensi del D.Lgs. n. 165/01 come modificato ed integrato dal D.Lgs n. 150/09 - predisposto dall’U.D. Affari Generali e Istituzionali ,Politiche culturali, Azioni Positive per la parità, U.O. Contenzioso del Lavoro e procedimenti disciplinari- allegato alla presente Deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

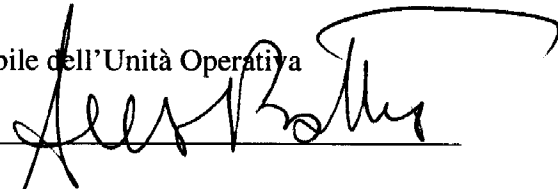
DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa;

DISPORRE che sia data la massima pubblicità all’interno dell’Ente, e la pubblicazione sul sito della Provincia Regionale di Messina.

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

- 1) " Testo " Regolamento disciplinare aggiornato ai sensi del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 150/09 .

Il responsabile dell'Unità Operativa



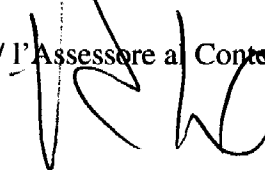
Li,

07/05/2013

IL DIRIGENTE



Il Presidente/ l'Assessore al Contenzioso



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

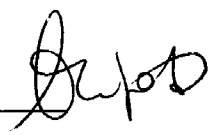
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. n° 30 del 23- 12 – 2000, si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addi _____

IL DIRIGENTE
~~Don. Antonino Calabrò~~



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

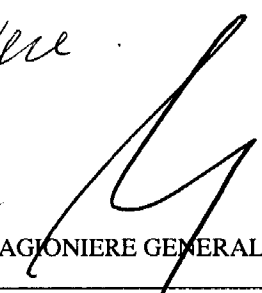
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. n° 30 del 23- 12 – 2000, in ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione, si esprime parere:

Non constatando irregolarità.

FAVOREVOLE

Addi _____

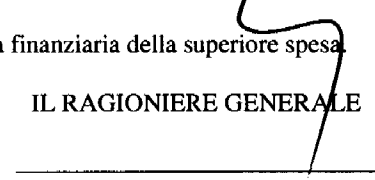
IL RAGIONIERE GENERALE



Ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi _____

IL RAGIONIERE GENERALE



Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to

On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to

Dot. Antonino TERRANOVA

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to

Avv. Antonino CALABRO

Il presente atto sarà affisso all'Albo
nel giorno festivo _____

Il presente atto è stato affisso all'Albo nel
dal _____ al _____
con n. _____ Registro pubblicazioni

L'ADDETTO

L'ADDETTO

Messina, il _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 11 L.R. 3-12-1991 n. 44)

Il sottoscritto Segretario Generale della Provincia,
CERTIFICA

che la presente deliberazione è _____ pubblicata all'Albo di questa Provincia il 11° 9 GIU. 2013 e
per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa _____ sono stati prodotti, all'Ufficio
Provinciale, reclami, opposizioni o richiesta di controllo.
Messina, dalla Residenza Provinciale, il _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to _____

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(4° comma art. 4 L.R. 5-7-1997 n. 23)

La presente deliberazione viene trasmessa ai capigruppo consiliari, riguardando le materie
elencate al 3° comma dell'art. 4 legge 5-7-1997 n. 23.

IL SEGRETARIO GENERALE

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del comma _____ dell'art. _____ della

Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì 15 GIU. 2013

↑ PRESO NOTA
5 GIU. 2013



IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Antonino CALABRO

REGOLAMENTO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 1

Quadro Normativo

- 1) Il presente Regolamento si conforma alle disposizioni contenute negli artt. 55 e seguenti del D.lgs. n.165/01, così come modificato ed integrato dagli artt. 67,68e 69 del D.lgs. n. 150/09, in attuazione dell'art. 7 della L. 4 marzo 2009, n. 15.
Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni contenute nei vigenti C.C.N.L. del Comparto Autonomie Locali, nonché alle norme di legge vigenti in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari.
- 2) Le disposizioni contenute negli artt. 55 e seg., fino all'art. 55 octies del D.lgs. 165/01 come modificato dal D.lgs. 150/09 costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 secondo comma del cod. civ. .
- 3) Le norme del presente Regolamento si applicano a tutti i Dirigenti e dipendenti dell'Ente in ruolo, fuori ruolo e in posizione di comando, in relazione alle violazioni del codice disciplinare di cui all'allegato 1 (per i Dirigenti) e all'allegato n. 2 (per i dipendenti non dirigenti);
- 4) La riforma introdotta dal D.lgs. n. 150/09, ha voluto valorizzare il ruolo del Dirigente affidandogli la competenza anche nella gestione del procedimento disciplinare nei confronti del personale di pendente della propria struttura.

Articolo 2

Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.)

- 1) L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) è incardinato nell'U.D. " Affari Generali e Istituzionali, Politiche culturali, Azioni positive per la parità"- U.O.C. Affari Legali è composto: dal Dirigente nella cui struttura è inserito o da suo delegato, dal Dirigente U.D. "Innovazione e gestione risorse umane" o da suo delegato. Le funzioni di supporto, istruzione e segreteria sono curate dal Responsabile dell'U.O. " Contenzioso del Lavoro e Procedimenti disciplinari e da altro dipendente di categoria C della medesima struttura individuato stabilmente dal Dirigente dell'U.D. Affari Generali e Istituzionali.....;
- 2) In caso di assenza e/o incompatibilità di uno dei Dirigenti rispetto al procedimento in atto , esso sarà sostituito da altro Dirigente dallo stesso individuato o in mancanza, da Dirigente designato dal Segretario Generale dell'Ente;
- 3) Qualora, il dipendente che contravvenga ai doveri d'ufficio o violi le norme disciplinari contenute nello specifico C.C.N.L. rientri nella categoria dirigenziale, l'U.P.D. sarà presieduto dal Segretario Generale o dal Direttore Generale ove nominato e da un componente del Comitato dei Garanti se costituito ;
- 4) La competenza del U.P.D. è diversa a seconda che il dipendente soggetto passivo della procedura sia un impiegato o un Dirigente. Infatti, nel primo caso all'U.P.D. spetta l'intera gestione del procedimento, dalla fase della contestazione a quella della

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

irrogazione della sanzione, mentre nel secondo, la competenza si arresta all'istruttoria, e la contestazione nonché le determinazioni conclusive del procedimento sono rimesse al Segretario Generale dell'Ente o dal Direttore Generale se nominato;

4) Nell'espletamento delle sue attribuzioni l'U.P.D. può acquisire testimonianze e assumere altri mezzi di prova, incluso l'acquisizione di informazioni e documenti da altre Amministrazioni Pubbliche, ciò non determina la sospensione nel procedimento.

Articolo 3

Competenza per la comminazione della Sanzione

1) Per la sanzione del rimprovero verbale è competente il Dirigente presso la cui struttura presta servizio il dipendente interessato o il Segretario Generale / Direttore Generale per i provvedimenti che interessano i dipendenti con qualifica Dirigenziale.

2) Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, la competenza è del Dirigente della struttura presso cui è assegnato il dipendente.

3) Per le infrazioni di maggiore gravità per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, e fino al licenziamento con o senza preavviso è competente l'U.P.D. .

Articolo 4

Lettera A - Procedimento Disciplinare

1) Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa contestazione formale dei fatti addebitanti all'interessato.

2) Il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'articolo precedente, senza indugio e comunque non oltre venti giorni 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 rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce e conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni.

3) Entro il termine fissato, il dipendente convocato, può formulare memoria scritta da consegnare in sede d'audizione o, se non intende presenziarvi la può inviare o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

4) Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttorie, il Dirigente della struttura conclude il procedimento con l'atto di archiviazione e di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.

5) In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

6) La comunicazione degli addebiti deve essere completa e deve riferire i fatti contestati in modo circostanziato facendo riferimento alle norme violate e alle relative sanzioni applicabili.

Lettera B (Per infrazioni di maggiore gravità)

- 1) Qualora il fatto che deve essere contestato al dipendente comporti l'irrogazione di una sanzione disciplinare più grave rispetto alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, il Dirigente della struttura in cui si è verificato l'evento suscettibile di contestazione segnalerà tempestivamente e comunque non oltre cinque giorni dalla conoscenza dell'evento, il fatto all'U.P.D. per la relativa istruttoria del caso.
- 2) U.P.D., qualora ritenga che il fatto debba comportare l'applicazione delle sanzioni di minore gravità, restituisce gli atti al Dirigente del servizio ove si è verificato l'evento per i provvedimenti di competenza.
- 3) Qualora ritenga invece sussistere la propria competenza, l'Ufficio provvede, senza indugio e comunque entro venti giorni dalla ricezione della comunicazione a contestare per iscritto l'addebito al dipendente convocandolo per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni.
- 4) Il dipendente interessato, ove lo ritenga opportuno, può farsi assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e può inviare entro il termine perciò stabilito una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare, per una sola volta, una motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa.
- 5) L'Ufficio conclude il procedimento disciplinare con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla data di contestazione dell'addebito.
- 6) In caso di differimento del termine di fesa a causa di impedimento del dipendente superiore a dieci giorni, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente.
- 7) Per le infrazioni che comportano l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, i termini di cui ai precedenti commi, salvo l'eventuale sospensione di cui all'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009 sono raddoppiati.
- 8) Il termine di contestazione degli addebiti da parte dell'U.P.D. decorre dalla data di ricezione della comunicazione, ovvero dalla data di acquisizione della notizia della violazione, mentre quello di conclusione del procedimento disciplinare resta comunque fissato alla data di prima acquisizione della notizia da parte del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

Articolo 5

Tutela della riservatezza

- 1) Per tutti gli atti formali, inerenti ai procedimenti disciplinari si procederà alla protocollazione nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla privacy
- 2) Relativamente alle comunicazioni inerenti il procedimento disciplinare si applicano le disposizioni di cui all'art. 55 – bis comma 5 del D.lgs. n. 165/2001.

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

3) Il dipendente o un suo delegato sia esso procuratore o appartenente all'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato può accedere a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito, secondo le modalità espressamente previste dalla legge n. 241/1990.

Articolo 6

Procedure non obbligatorie di Conciliazione

- 1) L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ove previsto dal C.C.N.L., può avvalersi, fuori dai casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento, di forme di conciliazione non obbligatoria da concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla contestazione degli addebiti e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
- 2) Nei casi in cui al precedente comma la sanzione, determinata concordemente dall'Ufficio competente e dal dipendente sottoposto al procedimento disciplinare o dal suo procuratore o dal suo rappresentante, non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal C.C.N.L. per l'infrazione contestata e non soggetta ad impugnativa.
- 3) Il verbale di conciliazione non obbligatoria è comunque sottoscritto dal dipendente o dal suo procuratore o dal suo rappresentante.
- 4) Durante la procedura conciliativa in caso di esito negativo della stessa, i termini del procedimento disciplinare rimangono sospesi e riprendono a decorrere dalla conclusione della stessa.

Articolo 7

Norme comuni

- 1) Il dipendente o il Dirigente, che essendo a conoscenza di elementi rilevanti di un procedimento disciplinare in corso, rifiuta la collaborazione richiesta dall'U.P.D. ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto alla applicazione della sanzione di cui all'art. 55-bis, comma 7, del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D. lgs. 150/2009.
- 2) In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima amministrazione; in tali casi i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
- 3) In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare del servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi della cessazione del rapporto di lavoro.
- 4) A conclusione del procedimento disciplinare celebrato, deve essere trasmesso all'U.O.C. Gestione giuridica del personale copia del verbale sottoscritto anche dal dipendente, affinché venga inserito nel fascicolo personale dello stesso.

5) L'Ufficio che cura la Gestione giuridica del personale istituisce per ogni dipendente una scheda contenente gli estremi dei procedimenti disciplinari subiti e delle relative sanzioni irrogate. L'estratto di tale scheda costituisce elemento essenziale qualora si dovesse celebrare un ulteriore procedimento e dovrà essere fornita a richiesta dell'U.P.D. precedente.

6) In caso di trasferimento del dipendente o qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultimo. In tali casi 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.

7) In caso di dimissioni del dipendente, se per una infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha ugualmente corso, e le determinazioni conclusive sono assunte a i fini degli effetti giuridici non preclusivi della cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 8

Sospensione Cautelare

1) La sospensione cautelare dall'impiego in caso di procedimento disciplinare e in caso di pendenza di un procedimento penale è disciplinata dai C.C.N.L. comparto Regione – autonomie locali vigenti nel tempo;

2) La sospensione è disposta dal Segretario Generale/ Direttore Generale se trattasi di personale con qualifica dirigenziale, dal Dirigente dell'U.P.D. competente per tutti gli altri casi.

Articolo 9

Conclusioni del procedimento disciplinare

1) procedimento disciplinare deve concludersi obbligatoriamente entro i termini stabiliti dall'art. 55-bis commi 2 e 4 del D.lgs. n. 165/01 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 150/09.

2) La violazione dei termini di cui al precedente comma comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare.

Articolo 10

Impugnazioni delle sanzioni disciplinari

1) Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute dal giudice ordinario ai sensi dell'art. 63 D.lgs 165/01 previo esperimento del tentativo di conciliazione previsto dall'art. 66 del D. Lgs. 165/01

Articolo 11

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1) Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente per il tramite dei dirigenti responsabili, inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis del D.Lgs 165/01, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'art. 55-bis, comma 1, del D. Lgs 165/01 secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando - all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere, il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

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 e non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dell'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo all'esito del giudizio penale".

3) Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il procedimento penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4) Nei casi in cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo 12

**Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione
limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

- 1) La condanna dell'ente al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, 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 o dal codice di comportamento, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.
- 2) Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'Ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs.165/2001.
- 3) Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.
- 4) Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
- 5) 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 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, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.
- 6) La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a 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.

Articolo 13

Disposizioni speciali per il personale Dirigenziale

Fermo quanto previsto nell'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 (Responsabilità dirigenziale), per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli art. 55 - bis, comma 7, e 55 - sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto art. 55 - bis, ma le determinazioni del procedimento sono adottate dal Segretario Generale o dal Direttore Generale, se presente nell'Ente.

Articolo 14

Procedimenti disciplinari a carico del personale con qualifica Dirigenziale

- 1) Relativamente alla celebrazione e conclusione dei procedimenti disciplinari a carico del personale con qualifica dirigenziale si rimanda al contenuto dei precedenti articoli del presente regolamento, nonché alle norme di legge e al rispettivo C.C.N.L.

Articolo 15

Effetti del procedimento disciplinare

1) L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, produce effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che le regolano.

2) Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione;

3) L'applicazione di sanzioni disciplinari per una infrazione che implichi anche responsabilità civile, amministrativo-contabile e/o penale, non solleva il lavoratore dalle altre sanzioni previste per tali tipi di responsabilità.

4) La pubblicità del presente Regolamento sarà assicurata mediante pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, tale modalità equivale a tutti gli effetti alla sua affissione nelle sedi lavorative;

Articolo 16

Norma di rinvio

- 1) Il presente Regolamento entrerà in vigore dopo la sua pubblicazione all'Albo pretorio della Provincia Regionale di Messina per 15 giorni consecutivi.
- 2) Con l'entrata in vigore sono abrogate tutte le norme regolamentari e gli altri provvedimenti amministrativi incompatibili, in precedenza adottati.