

Comune di ARZENE

Provincia di Pordenone

REGOLAMENTO

PER LA COSTITUZIONE

DELL'UFFICIO PER IL CONTENZIOSO

E PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Decreto Legislativo n.165/2001 e s.m.i.

Art. 1

Istituzione dell'ufficio comunale per il contenzioso.

Per la gestione del contenzioso in materia di lavoro, l'Amministrazione provvede a creare apposito ufficio, in modo da assicurare l'assolvimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti a controversie con il personale, nel rispetto dell'art. 12 del Decreto Legislativo n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

La direzione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, è affidata al Segretario comunale, che vi provvede nel rispetto delle norme di settore e con la collaborazione di personale amministrativo all'uopo individuato.

Il Segretario Comunale è altresì titolare dei procedimenti disciplinari per i quali sono previste sanzioni superiori al rimprovero verbale.

L'ufficio, dal punto di vista organizzativo, si avvale della collaborazione dei dipendenti del servizio di segreteria e del servizio personale. L'Ufficio svolge attività in ausilio ai Responsabili di Area fornendo consulenza per una corretta valutazione delle situazioni di contenzioso potenzialmente verificabili nel corso del rapporto di lavoro, o direttamente, per quanto di propria competenza, al fine di garantire la corretta applicazione della normativa legislativa, regolamentare e contrattuale.

L'istituzione dell'ufficio comunale per il contenzioso non comporta maggiori oneri per l'Ente.

Art. 2

Codice di comportamento

L'ufficio di cui al precedente articolo formula proposte intese ad assicurare la concreta applicabilità, all'interno del Comune di Arzene, del **codice di comportamento** dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni allegato al contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003.

Sulla base delle esigenze e situazioni locali, l'ufficio può proporre modifiche o integrazioni atte ad assicurare la più agevole applicazione delle disposizioni comportamentali in questione.

Art. 3

Procedura di conciliazione

Se un dipendente apre una vertenza di lavoro proponendo la richiesta del tentativo di conciliazione (vedi fax simile A) ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. n. 165/2001, l'ufficio per il contenzioso effettua la necessaria istruttoria ai fini della tutela degli interessi dell'Ente.

Appena pervenuta la richiesta del dipendente, formulata ai sensi del comma 3 del precitato articolo, e comunque entro trenta giorni, l'ufficio valuta se vi sono motivazioni sufficienti perché la stessa possa essere accolta o meno.

Se l'Amministrazione Comunale non accoglie la pretesa del lavoratore, deposita, nel suddetto termine, presso la Direzione Provinciale del Lavoro osservazioni scritte con contestuale nomina del proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione.

Il soggetto che compare per conto dell'Amministrazione Comunale deve essere munito del potere di conciliare. La conciliazione delle lite da parte del rappresentante comunale non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

Art. 4

Difesa dell'ente

Il Comune, in caso di giudizio, può avvalersi, limitatamente al primo grado del procedimento, di proprio personale. Detto soggetto viene designato con deliberazione della Giunta.

Il dipendente incaricato, perché possa stare legittimamente in giudizio, necessita che venga munito di mandato generale o speciale, ai sensi dell'art. 417 bis del Codice di procedura civile.

Art. 5

Ufficio per i procedimenti disciplinari e sanzioni disciplinari

Alla gestione dei procedimenti disciplinari provvede l'ufficio per il contenzioso, sotto la direzione del Segretario Comunale.

Sulla base della normativa contrattuale in vigore -Art. 16 (codice disciplinare) del contratto collettivo del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, quadriennio normativo 2002-2005 – le sanzioni disciplinari irrogabili sono le seguenti:

- *Minimo rimprovero verbale o scritto fino al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;*
- *Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;*
- *Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;*
- *Licenziamento con preavviso;*
- *Licenziamento senza preavviso.*

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f. al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Art. 6

Soggetti competenti ad irrogare le sanzioni

Per le infrazioni per le quali è previsto il semplice rimprovero verbale trova applicazione, dal punto di vista procedurale, la disciplina stabilita dal contratto collettivo regionale di lavoro con titolarità del procedimento di competenza del Responsabile dell'area cui appartiene il dipendente.

Se l'infrazione comporta una sanzione superiore al rimprovero verbale del relativo procedimento è competente l'Ufficio per i procedimenti disciplinari. In tal caso il Responsabile d'area trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Art. 7

Termini del procedimento disciplinare

Nel caso in cui l'infrazione commessa comporti una sanzione da un minimo del rimprovero scritto fino al massimo della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il Responsabile dell'area in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, entro **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 o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno dieci giorni**.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro **sessanta** giorni dalla contestazione dell'addebito.

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.

Se la sanzione da applicare per l'infrazione commessa è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (*Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi; Licenziamento con preavviso; Licenziamento senza preavviso*) il Responsabile d'area trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari entro **quaranta** 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 o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno venti giorni**, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D. Lgs. 165/2001, come integrato e modificato con Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione,

entro **centoventi** giorni dalla contestazione dell'addebito.

In caso di differimento superiore a **venti** 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.

In tutti i casi previsti il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Art. 8

Riservatezza e garanzie formali

Per tutti gli atti formali, in partenza ed in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari è istituito un **protocollo riservato** a cura dell'Ufficio per il contenzioso, escludendosi la protocollazione generale.

L'atto di addebito e di irrogazione della sanzione, vanno redatti in triplice esemplare originale, una copia per il dipendente interessato, una da acquisire al fascicolo personale del dipendente e una copia per il fascicolo dell'Ufficio per il contenzioso.

Della sanzione irrogata viene data informazione scritta al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente.

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mani.

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

Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

Art. 9

Obbligo di comunicazione e collaborazione

Il lavoratore dipendente o il Responsabile d'area, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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'autorità disciplinare 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 quindici giorni.

Art. 10

Effetti del procedimento disciplinare

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 li regolano.

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

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

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

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 dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La pubblicazione sul sito istituzionale del comune del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 11

Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia agli articoli del capo V (art. 67- 73) del D. Lgs. 150 del 27/10/2009 e alle disposizioni in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari previste *dal contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005*.

Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme e provvedimenti con lo stesso incompatibili.

Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 63 del D. Lgs. 165/2001.

(Fax simile A)

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di _____
Servizio Politiche del Lavoro
Area controversie Pubblico Impiego
Via
CAP - Città

Rep.n.

Il sottoscritto (COGNOME E NOME) _____, nato a (LUOGO DI
NASCITA) _____ il (GG/MM/AAAA) _____
sesso _____ domiciliato nel Comune di _____ C.A.P.
_____ Via _____ n. _____ Codice Fiscale

chiede

che sia esperito tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs.n. 165/2001 nei confronti
dell'Amministrazione _____ CCNL del comparto
_____ con sede in _____ C.A.P. _____ Via
_____ n. _____ Codice Fiscale _____

alle cui dipendenze è stato occupato dal (GG/MM/AAAA) _____ con la qualifica
di _____ con la mansione di _____ per i fatti e

le motivazioni che di seguito sommariamente si riportano (indicare anche periodo cui si riferisce la controversia):

- impugnazioni sanzioni disciplinari comminate il (GG/MM/AAAA) _____
- riconoscimento mansioni superiori dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA)

- applicazione L. 104/92 dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA)

- Mobbing dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA)

- (ALTRO)

Ai fini della costituzione del collegio, nomina come proprio rappresentante il Sig. (COGNOME E NOME)

_____ domiciliato nel Comune di
_____ C.A.P. _____ Via _____ n.

Si prega codesto Ufficio di far pervenire le comunicazioni inerenti la presente procedura al seguente indirizzo _____
_____ Tel. _____ E_mail _____

Data (GG/MM/AAAA) _____

FIRMA

Copia della presente istanza va trasmessa, a cura dell'interessato, all'Amministrazione di appartenenza.

- Accolta

- Non accolta – demandata ad altri organi