



Comune di Ribera
Libero Consorzio comunale di Agrigento

*Regolamento dei procedimenti disciplinari
pei i lavoratori impegnati in attività
socialmente utili*



Art. 1

Doveri del lavoratore impegnato in attività socialmente utili

1. Il lavoratore impegnato in attività socialmente utili ha il dovere di conformare ed adeguare il proprio comportamento in modo da garantire il buon andamento e l'efficienza dell'attività socialmente utile cui è stato destinato. Pertanto, è tenuto ad un contegno adeguato all'utenza propria dell'Ufficio cui è assegnato, nonché a rispettare l'orario di lavoro e le indicazioni impartite dai responsabili, comprese le disposizioni di natura formale (firma dei registri di presenza, dei permessi, comunicazioni per assenze o malattia e quant'altro). Il lavoratore è altresì tenuto a mantenere la massima riservatezza sugli atti d'ufficio di cui venga a conoscenza.

2. Il lavoratore trasferito è tenuto a prendere servizio presso l'Ufficio al quale è stato assegnato il giorno successivo a quello di notifica del provvedimento; il dirigente, nel caso di mobilità intersettoriale, non può trattenere in servizio presso il proprio Ufficio il lavoratore cui sia stato notificato un provvedimento di trasferimento e, qualora ciò avvenga, sarà ritenuto responsabile della mancata ottemperanza del lavoratore al trasferimento.

Art. 2

Sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari che possono essere irrogate ai lavoratori socialmente utili seconda della gravità dell'infrazione commessa sono:

- la sanzione disciplinare dal minimo della censura al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione ;
- la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno fino ad un massimo di 10 giorni;
- la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- la decadenza e cancellazione dagli elenchi delle attività socialmente utili.

Art. 3

Sanzione disciplinare dal minimo della censura al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica nei seguenti casi:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- e) abbandono temporaneo e senza giustificato motivo dell'attività prevista;
- f) compimento di atti di insubordinazione nei confronti dei preposti (capi squadra) e responsabili dell'attività;
- g) tenuta di un comportamento scorretto nei confronti delle persone o danneggiamento di cose e materiali di proprietà dell'ente.
- h) condotta non conforme ai principi di correttezza verso dipendenti comunali, preposti alle attività socialmente utili o nei confronti degli utenti o terzi;
- i) frequente inosservanza dell'orario di lavoro;
- l) assenza senza previa formale autorizzazione del responsabile;
- m) mancata o non tempestiva comunicazione del motivo dell'assenza all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui la stessa si verifica;

- n) inosservanza dell'obbligo di recapitare la certificazione medica entro i tre giorni successivi all'inizio o all'eventuale prosecuzione dell'assenza per motivi di salute, salvo comprovato impedimento;
- o) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi in quelli elencati, ma di analoga entità, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

2. Ai fini dell'applicazione della multa si fa riferimento all'importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore.

Art. 4

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno fino ad un massimo di 10 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di gradualità e proporzionalità di cui all'art. 8 per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3, che abbiano comportato l'applicazione della multa pari a quattro ore di retribuzione;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 3;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- m) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- n) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- o) rifiuto reiterato ad eseguire il lavoro assegnatogli.

Art. 5

Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste nell'articolo precedente presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a dieci e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) arbitrario svolgimento, durante le ore lavorative, di occupazioni per interessi privati estranei ai compiti connessi alle attività socialmente utili e all'interesse della Pubblica Amministrazione;
- h) uso, per ragioni che non siano connesse allo svolgimento delle attività socialmente utili, dei locali, mobili, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi di proprietà dell'Amministrazione, ovvero la mancata cura e/o custodia degli stessi, ove affidati;
- i) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza in ambiente di lavoro impartite e rifiuto di utilizzo di DPI.

Art. 6

Sanzione disciplinare della decadenza e cancellazione dagli elenchi delle attività socialmente utili

1. La sanzione disciplinare della decadenza e cancellazione dagli elenchi delle attività socialmente utili si applica per :
- a) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
- b) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- c) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta all'attività espletata, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all'art. 8, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- g) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;
- h) per gravi delitti commessi in servizio;
- i) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- l) timbratura del cartellino di presenza al posto di altro lavoratore, ovvero, manomissione dei documenti di presenza;
- m) violazione dei doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale da non consentire la prosecuzione dell'utilizzo in attività socialmente utile.

Art. 7

Procedimento disciplinare : Principi

1. Il procedimento disciplinare è concepito a garanzia del corretto esercizio del potere disciplinare; esso deve svolgersi nel rispetto dei seguenti principi:

pubblicità delle infrazioni;
preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore;
diritto alla difesa, contraddittorio;
obbligatorietà dell'azione disciplinare;

tempestività;

tassatività delle sanzioni e gradualità delle stesse.

Art. 8

Principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs.n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

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

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

Art. 9

Articolazione del procedimento e organi competenti

Il procedimento si articola in tre fasi imprescindibili:

- a) fase della contestazione scritta dell'addebito al dipendente interessato;
- b) fase dell'istruttoria del contraddittorio;
- c) fase dell'archiviazione o irrogazione della sanzione.

Gli organi competenti all'esercizio dell'azione disciplinare sono:

- il dirigente responsabile della struttura;
- l'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD);

Art. 10

Esercizio dell'azione disciplinare da parte del dirigente

Il dirigente del settore presso cui lavora il lavoratore socialmente utile sottoposto a procedimento disciplinare è l'organo competente a decidere sulle infrazioni meno gravi per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione disciplinare dal minimo della censura al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione e della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno fino ad un massimo di 10 giorni.

Quando il dirigente ha notizia di comportamenti punibili con una sanzione meno grave, procede senza indugio, comunque non oltre 20 giorni dalla notizia, alla contestazione scritta dell'addebito e alla sua convocazione per il contraddittorio, con un preavviso di almeno 10 giorni.

Il lavoratore socialmente utile può eventualmente farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Entro il termine fissato, il lavoratore socialmente utile convocato, il quale non intenda 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 propria difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile del settore conclude il procedimento con atto di archiviazione o irrogazione della sanzione, entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

In caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del lavoratore socialmente utile, 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 sopra indicati e stabiliti per legge, comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il lavoratore socialmente utile la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

In caso di impedimento, assenza, trasferimento, pensionamento e nelle altre ipotesi in cui il dirigente non possa proseguire i procedimenti avviati gli stessi sono compiuti dal dirigente incaricato pro-tempore.

Art. 11

Attivazione del procedimento presso l'UPD

Qualora l'infrazione commessa comporti la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dell'assegno da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi o la decadenza del lavoratore socialmente utile, il dirigente attiva il procedimento disciplinare presso l'UPD, trasmettendo gli atti, corredati da una dettagliata relazione, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'UPD e dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Art. 12

Procedura per le sanzioni più gravi

1. Qualora la sanzione da applicare sia diversa dal rimprovero scritto (censura), dalla multa fino a 4 ore e dalla sospensione fino a 10 giorni, il dirigente responsabile di struttura trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari provvede alla contestazione degli addebiti indicando in modo puntuale modalità e circostanze senza effettuare alcuna valutazione preliminare dei fatti.

3. Il termine per la contestazione dell'addebito di 40 giorni decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di settore 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.

4. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore socialmente utile, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. La convocazione per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno venti giorni. Entro il termine fissato, il lavoratore socialmente utile 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.

6. In analogia a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 24 del citato CCNL del 6/7/1995 trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi 15 giorni.

7. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro 120 giorni dalla contestazione.

8. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di 120 giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

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

Art. 12
Comunicazioni

La notizia della comminazione della sanzione disciplinare va tempestivamente comunicata all'ufficio INPS territorialmente competente per conseguenti provvedimenti inerenti la decurtazione dell'assegno, nonché in caso di decadenza anche all'Assessorato Regionale competente e alla Sezione circoscrizionale per l'impiego per quanto di competenza.



Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Proposta di Deliberazione ad oggetto : Regolamento dei procedimenti disciplinari per i lavoratori impegnati in attività socialmente utili

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all' art. 53, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23 dicembre 2000, n. 30 e recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 (TUEL)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 3°

esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Ribera, 21-06-2008

IL DIRIGENTE DEL SETTORE