

UNIONE COMUNI D'OGLIASTRA



COMUNE DI LANUSEI



COMUNE DI ELINI



COMUNE DI ARZANA



COMUNE DI LOCERI



COMUNE DI BARI SARDO



COMUNE DI ILBONO

DELIBERAZIONE COPIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 65	OGGETTO: Istituzione ufficio per i procedimenti disciplinari e presa d'atto codice disciplinare.
DEL 29.11.2013	

L'anno **duemilatredici** addì **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **10:37** nella sala delle adunanze assembleari dell'Unione Comuni d'Ogliastra, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Presiede la seduta **Melis Marco** nella sua qualità di **Presidente pro tempore** sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
MELIS MARCO	PRESIDENTE	X	
FERRELI DAVIDE	VICEPRESIDENTE	X	
FANNI PAOLO SEBASTIANO	COMPONENTE		X
PIRODDI ANDREA	COMPONENTE	X	
SIONI DONATELLO	COMPONENTE	X	

Partecipa la **Dr.ssa Mulas Maria Grazia** nella sua qualità di **Segretario Dell' Unione**;

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PREMESSO che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, hanno espresso parere favorevole, come risulta da quanto riportato in calce al presente atto:

- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Tecnica;
- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Contabile;

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO CHE:

- L'art. 55, al comma 4, del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni stabilisce che "Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari".
- La disposizione non ha portata innovativa rispetto al testo previgente posto che già l'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993 aveva previsto l'individuazione di una competenza ad hoc per la gestione del procedimento disciplinare (U.P.D.).
- L'individuazione è rimessa alla discrezionalità organizzativa di ogni amministrazione che sono chiamate ad individuare un ufficio cui tale competenza sia attribuita in via esclusiva.
- Nell'Unione Comuni d'Ogliastra, in assenza di organi diretti da personale con qualifica dirigenziale, spetta all'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) ogni procedimento connesso ad infrazioni che prevedono l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale;
- Per gli enti come il nostro, privi della qualifica dirigenziale, non essendo prevista l'assimilazione dei dirigenti ai funzionari titolari di posizione organizzativa, la titolarità dell'ufficio, nel rispetto con quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, può essere attribuita al Segretario dell'Unione opportunamente investito ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d)

APPURATO CHE :

- La materia disciplinare trova le proprie fonti normative nel CCNL 2002-2005, nel CCNL 2006-2009 e nel D.Lgs 150/2009 (Decreto Brunetta);
- con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state apportate importanti innovazioni in tema di infrazioni, sanzioni disciplinari, procedimento disciplinare e rapporti con il procedimento penale ed in particolare, l'art. 69 del citato decreto ha sostituito l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 ed ha introdotto gli artt. da 55 bis a 55 novies nel corpo del medesimo testo normativo, mentre l'art. 72 ne ha abrogato l'art. 56.
- Le nuove norme hanno carattere generale, riguardano tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2."
- Ai sensi degli artt. da 55 a 55 octies del D.Lgs 165/2001 le disposizioni in materia disciplinare:
 - ✓ sono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, c.c.;
 - ✓ non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva;
 - ✓ in presenza di clausole contrattuali difformi si verifica la sostituzione della clausola nulla con integrazione, in modo automatico e senza preventivo accertamento da parte del giudice, del suo contenuto ad opera della fonte di legge.
- L'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 impone ai datori di lavoro di portare "a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti" il codice disciplinare, cioè l'insieme delle norme, in particolare di derivazione contrattuale, "relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse".
- La ragione dell'obbligatorietà è da ricercare nella necessità che sia assicurata a tutti i lavoratori la conoscenza del sistema delle regole dell'organizzazione di appartenenza affinché abbiano consapevolezza della responsabilità perseguibile sul piano disciplinare per le eventuali violazioni ;
- Il d.lgs. n. 150 del 2009, modificando l'art. 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevede che "La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro".
- La normativa in materia di prevenzione della corruzione, nell'ottica di sistema, prescrive una serie di azioni in ambito disciplinare;

VISTI :

- Il D.Lgs 165/2001;
- Il D.Lgs 150/2001;
- La legge 190/2012
- I CCNL 2002 – 2005 e 2006 – 2009;
- Il Regolamento Comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi

Tutto ciò premesso e considerato, con votazione espressa all'unanimità

UNANIME DELIBERA

- Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- Di istituire, nell'organizzazione dell'Unione Comuni d'Ogliastro, l'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) di cui in premessa;
- Di disporre che:
 - rientrino nella competenza dell'UPD tutti i procedimenti connessi ad infrazioni che prevedano l'irrogazione della sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale essendo quest'ultimo di competenza del responsabile di posizione organizzativa cui il dipendente interessato dal procedimento è assegnato;
 - rientrano nella competenza dell'UPD tutti i procedimenti disciplinari a carico dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente;
 - spetti ai titolari di posizione organizzativa vigilare sul rispetto del codice disciplinare da parte dei propri collaboratori rientrando nelle proprie competenze e responsabilità la segnalazione all'UPD di ogni comportamento posto in essere in violazione degli obblighi contrattuali contenuti nelle norme, nei contratti, nel codice di comportamento generale e nel codice di comportamento di ente;
- Di attribuire la titolarità del suddetto ufficio, al Segretario dell'Unione il quale, nell'esercizio delle proprie funzioni, si potrà avvalere del personale assegnato al Servizio degli Affari Giuridici ed Economici;
- Di disporre che :
 - l'Ufficio potrà attivare il procedimenti disciplinare sia a seguito di segnalazione sia nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.
 - L'intero procedimento è disciplinato dal D.Lgs 165/2001 cui si rinvia;
 - Una volta investito correttamente della procedura l'U.P.D. sarà tenuto a svolgere il procedimento nel rispetto dei principi di : a) l'obbligatorietà dell'azione disciplinare; b) la proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi; c) la parità di trattamento tra lavoratori in sede disciplinare.; d) la tempestività dell'azione disciplinare; e) la tassatività delle sanzioni disciplinari; f) la gradualità sanzionatoria; g) il contraddittorio procedimentale; h) la trasparenza del procedimento disciplinare; i) la permanenza della potestà disciplinare anche nei confronti di ex dipendenti.
 - l'esito del procedimento potrà portare o all'archiviazione o all'irrogazione della sanzione appropriata;
- Di prendere atto del codice disciplinare allegato al presente atto e di disporre, ai sensi di quanto in premessa e per il tramite del Segretario dell'Unione, la pubblicazione sul sito dell'ente nella apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" oltre a darne comunicazione, mediante apposita circolare, a tutti i dipendenti dell'Ente.
- Di inviare il presente atto alle organizzazioni sindacali, unitarie e territoriali, per i dovuti adempimenti di informazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.TO MARCO MELIS

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

**PARERI DI CUI ALL'ART 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000 N. 267
Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali**

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto i sottoscritti hanno espresso i pareri di cui al seguente prospetto:

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA	Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Rag. Luisanna Rosa Sioni
	29/11/2013

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE	Priva di rilevanza contabile IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
--	---

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, ai sensi della legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 e successive modificazioni,

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa in data **14/12/2013** n. **232** del reg. all'Albo pretorio dell'Unione per 15 giorni consecutivi e contestualmente trasmessa ai Comuni aderenti per la pubblicazione nei rispettivi Albi Pretori, ai sensi dell'art. 37 dello Statuto dell'Unione. (Prot. n. 6.351 del 14/12/2013).

Elini, li 14/12/2013

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è **divenuta esecutiva**

- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- perché essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 dell L.R. 38/94, dell'art. 2 del D.A. 360/2002 e dell'art. 2 del D.A. 3/2004, sono decorsi 20 giorni dalla ricezione dell'atto senza che il Servizio Territoriale degli Enti Locali abbia comunicato il provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- decorsi 10 giorni dal ricevimento dei chiarimenti e elementi istruttori richiesti con provvedimento n° _____ del _____ (art. 33 della L. R. 38/94);
- che è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n° _____ in data _____; per _____

Elini, li 24/12/2013

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'ufficio.

Elini, li 14/12/2013

L' IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS



CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE

(L. 300/1970 – D. Lgs 165/2001 - D. Lgs 150/2009 – CCNL 2002-2005 e CCNL 2006-2009)

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE NON AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

Fonte	Fattispecie Disciplinari	Sanzioni
a) Art 3 comma 4 CCNL 11/4/2008	<p>a) Inosservanza delle disposizioni di servizio anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;</p> <p>b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;</p> <p>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;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300.</p> <p>f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.</p>	Dal minimo del rimprovero verbale al massimo della Multa di importo pari a 4 ore di retribuzione
Art. 3, comma 5 CCNL 11/4/2008	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</p> <p>c) (...) arbitrario abbandono del servizio;</p> <p>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</p> <p>lett. f) sostituita dal D.lgs 150</p>	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni

	<p>g) comportamenti, non reiterati, minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; h) alterchi 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; j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona; k) 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, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno; l) 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</p>	
<p>Art. 55 bis, c. 7. D.Lgs 165</p>	<p>Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso</p>
<p>Art. 55 sexies, c. 3, D.Lgs 165</p>	<p>Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa</p>
<p>Art. 55 sexies comma 1 D Lgs 165</p>	<p>Fatta salva altra sanzione disciplinare, la violazione da parte del lavoratore, degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</p>
<p>Art. 3, comma 6 CCNL 11/4/2008</p>	<p>a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5</p>	<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da</p>

	<p>presentino caratteri di particolare gravità; lett b) sostituita dal D. lgs n. 150/2009 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; lett. d ed e) sostituite dal D.lgs n. 150/2009 f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati; g) (...) chi avalli aiuti o permetta comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi; h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi., a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA</p>	<p>11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</p>
<p>Art. 55 sexies, comma 2, D. Lgs 165</p>	<p>Chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione</p>	<p>Collocamento in disponibilità e rideeterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore</p>
<p>Art. 3, comma 7, ccnl 11/4/2008</p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a); b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c); c) ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p>	<p>Licenziamento con preavviso</p>

<p>Art. 55 quater, c. 1, lett. c), D.Lgs 165 Art. 55 quater, c. 1 lett. b), D.Lgs 165 Art. 55 quater, c. 2, D. Lgs 165</p>	<p>d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; lett. e); f) e g) sostituite dal D. lgs n. 150/2009 h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità; i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro; j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti. k) Prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la PA formula una valutazione di insufficiente rendimento dovuta a reiterata violazione di obblighi della prestazione in base a leggi, regolamenti Contratti o codici di comportamento</p>	
<p>Art. 3, comma 8, ccnl 11/4/2008</p>	<p>a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; c)) condanna passata in giudicato: 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti 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. 2. per gravi delitti commessi in servizio; 3. per i delitti previsti dall'art. 3,</p>	<p>Licenziamento senza preavviso</p>

<p>Art. 55 quater, c. 1 lett. e) D Lgs 165 Art. 55 quater, c. 1, lett. d), D.Lgs 165 Art. 55 quater, c. 1, lett. f), D Lgs 165 Art. 55 quater, c. 1 lett. a) D. Lgs 165</p>	<p>comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;</p> <ul style="list-style-type: none">d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.	
---	--	--

CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

Fonte	Fattispecie Disciplinari	Sanzioni
Art. 55 bis, c. 7. D.Lgs 165	Lavoratore o il dirigente, della stessa o di altra PA, 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso
Art. 55 sexies, c. 3, D.Lgs 165	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni manifestamente infondate di insussistenza di condotte palesemente rilevanti disciplinarmente	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa e decurtazione dell'indennità di risultato per il doppio della durata della sospensione