

t) Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6¹⁾ Ordinamento del personale della Provincia

1) Pubblicata nel supplemento n. 4 del B.U. 26 maggio 2015, n. 21.

CAPO VII ORDINAMENTO DISCIPLINARE

Art. 32 (Principi generali e competenze)

(1) Al personale degli enti di cui all'articolo 1 si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi 1, 2, 3, 5 e 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

(2) Salvo quanto previsto dalla normativa provinciale sulla responsabilità dirigenziale, sull'incompatibilità e sul cumulo di impieghi, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, compresa la sospensione cautelare dal servizio, possono essere definiti più dettagliatamente dai contratti collettivi.

(3) Gli enti di cui all'Art. 1 individuano l'unità organizzativa e l'organo competenti per i procedimenti disciplinari, compresa la sospensione cautelare; questi ultimi provvedono, su segnalazione del direttore/della direttrice dell'unità organizzativa in cui il/la dipendente lavora o sulla base delle informazioni in loro possesso, alla contestazione dell'addebito al/alla dipendente medesimo/medesima, istruiscono il procedimento disciplinare e, in caso di comprovata colpa, applicano la sanzione. Per il personale della Provincia, l'individuazione dell'unità organizzativa e dell'organo competente per i procedimenti disciplinari spetta alla Giunta provinciale.

(4) La sanzione disciplinare può essere impugnata dal/dalla dipendente innanzi alla commissione di conciliazione, che su accordo delle parti può fungere anche da organo arbitrale.

Art. 33 (Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri applicativi)

(1) La violazione degli obblighi di servizio e di comportamento nonché l'infrazione alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

- a) censura;
- b) riduzione dello stipendio;
- c) sospensione dal servizio;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

(2) In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) gravità della violazione;
- c) responsabilità connesse alla posizione rivestita dal/dalla dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
- g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

(3) Sulla base dei criteri di cui al comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più o meno grave tra quelle previste al comma 1.

(4) Le mancanze non espressamente previste sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'articolo 15 e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 35 a 39.

(5) Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del risarcimento del relativo danno ai sensi della vigente normativa.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 66 del 08.02.2002 - Competenza e giurisdizione - controversie in caso di provvedimento disciplinare



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 304 del 26.10.2000 - Pubblico impiego - "rinnovo" del procedimento disciplinare estinto per decorso del termine - ammissibilità in caso di successivo rinvio a giudizio e condanna penale - rilevanza del giudizio ex art. 444 c.p.p. (patteggiamento) in sede di procedimento disciplinare

Art. 34 (Censura)

- (1) La censura consiste in un rimprovero scritto.
- (2) La censura viene irrogata per:
- lievi inosservanze degli obblighi di servizio o di comportamento, compreso il mancato rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro;
 - condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altro personale o nei confronti degli utenti o del pubblico;
 - negligenza nella cura dei locali, di beni mobili o di strumenti affidati al personale o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, esso debba espletare azione di vigilanza;
 - inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne è derivato un danno o un disservizio;
 - rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - saltuario insufficiente rendimento;
 - violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o un pericolo non grave all'amministrazione.

Art. 35 (Riduzione dello stipendio)

- (1) La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto dello stipendio mensile del livello in godimento e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.
- (2) La riduzione dello stipendio è inflitta per:
- recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure in caso di mancanze di particolare gravità;
 - ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - svolgimento di attività lucrative al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo, percepito per la relativa attività, spetta all'amministrazione d'appartenenza. In caso d'attività autorizzata, il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione d'appartenenza entro il termine stabilito comporta, inoltre, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'Art. 39 .

Art. 36 (Sospensione dal servizio)

- (1) La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a 60 giorni.
- (2) La sospensione dal servizio è inflitta per:
- assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono del servizio; 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 dei doveri del personale, nonché agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
 - minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della libertà di opinione di cui all'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

(3) Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può accedere al posto di lavoro.

Art. 37 (Licenziamento con preavviso)

(1) La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del vigente termine di preavviso, si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste all'Art. 35, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 36;
- b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita il personale abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
- c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi consecutivi;
- e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) 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;
- g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, se recidivo. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza.

Art. 38 (Licenziamento senza preavviso)

(1) La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, per i quali sussiste l'obbligo di denuncia;
- b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna penale definitiva per la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 39 (Procedimento disciplinare)

(1) L'organo competente per il procedimento disciplinare, su segnalazione del diretto/della diretta superiore o d'ufficio, istruisce il procedimento disciplinare e procede alla tempestiva contestazione scritta dell'addebito al/alla dipendente.

(2) Il/La dipendente può presentare le sue controdeduzioni entro i successivi 20 giorni dalla contestazione dell'addebito. Al/Alla dipendente o, su espressa delega, alla persona di fiducia o al/alla rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Il predetto termine deve essere inoltre concesso al/alla dipendente ogni volta avvenga una modifica o integrazione della contestazione o venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta. Il mancato rispetto del termine di 20 giorni comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

(3) Il/La dipendente è convocato/convocata dal/dalla responsabile del procedimento disciplinare, comunque nel rispetto del termine di cui al comma 2, per essere sentito/sentita a propria difesa, con l'eventuale assistenza di una persona di fiducia o di un/una rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(4) Concluso il contraddittorio innanzi al/alla responsabile del procedimento disciplinare, quest'ultimo/ultima irroga la sanzione disciplinare ovvero provvede all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato/interessata e al suo diretto/alla sua diretta superiore. In caso di mancata comparizione dell'interessato/interessata per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il termine di cui al comma 5 decorre dalla data della nuova convocazione.

(5) Il procedimento disciplinare, compresa l'eventuale sospensione cautelare dal servizio, si estingue entro 120 giorni dalla data della contestazione, salva la sospensione ai sensi degli articoli 40 e 41. Su richiesta del/della dipendente il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine, per consentire all'interessato/interessata che versi in particolari condizioni psico-fisiche di sottoporsi a terapia o per verificare se sussistono le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro. Qualora il procedimento

disciplinare sia stato sospeso, il termine di cui sopra decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrano più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

(6) Con il consenso scritto del/della dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

(7) Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della censura può essere delegato dalle singole amministrazioni ai dirigenti preposti.

(8) In caso di avvio di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare, il pagamento del premio base di produttività per il relativo periodo di valutazione può essere sospeso o negato o ridotto. Inoltre in tale caso possono essere anche temporaneamente sospese o ridotte le indennità direttamente connesse con l'attività oggetto della contestazione.

Art. 40 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

(1) Il personale al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi sulla sua colpevolezza può essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.

(2) La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a 30 giorni può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

- a) vi sia la necessità di ulteriori accertamenti;
- b) si tratti di fatti punibili con la sanzione della sospensione o della destituzione dal servizio e
- c) sussistano indizi di colpevolezza.

(3) In caso di sospensione ai sensi del comma 2, l'amministrazione deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.

(4) Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

(5) Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non è in ogni caso valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 41 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

(1) Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

(2) Il personale può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato 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 ai sensi degli articoli 37 e 38.

(3) L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

(4) La sospensione è obbligatoria nei casi di cui all'Art. 38, comma 1, lettera e).

(5) Nei casi previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 si applica quanto previsto dall'articolo 43, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

(6) Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

(7) Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato

agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 42 (Assegno alimentare mensile)

(1) Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 40, comma 1, e 41, è corrisposto un assegno alimentare fino al 50 per cento della retribuzione fissa mensile utile ai fini della tredicesima mensilità, nonché gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito il minimo vitale, qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare.

Art. 43 (Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale)

(1) In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare. Questo rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva, salvo che la documentata presenza di prove certe incontestabili consenta la conclusione del procedimento disciplinare. La sospensione è disposta anche nel caso in cui, nel corso del procedimento disciplinare, emerga un fatto per il quale si possa configurare un reato perseguibile d'ufficio.

(2) Al di fuori dei casi previsti al comma 1, se l'amministrazione viene a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del/della dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. Rimane salva la facoltà di cui al comma 1.

(3) Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza passata in giudicato all'amministrazione. Quest'ultima provvede ad una nuova contestazione degli addebiti, tenendo conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale, il procedimento disciplinare può comunque essere avviato entro il termine di decadenza di cui sopra.

(4) Il procedimento disciplinare riaperto è concluso entro 120 giorni dalla riapertura.

(5) In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, il/la dipendente ha diritto alla retribuzione spettante in base al contratto individuale di lavoro per il periodo della sospensione temporanea, detratto l'assegno alimentare.

Art. 44 (Pubblicazione dell'ordinamento disciplinare)

(1) All'ordinamento disciplinare va data adeguata pubblicità mediante affissione in luogo accessibile al personale dell'ente di appartenenza. Per il personale con accesso al sito istituzionale dell'amministrazione di appartenenza la pubblicazione sul sito costituisce adeguata pubblicità.