

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE PERSONALE UNEBA

Articolo 1: Premessa

1. Il presente Regolamento di disciplina – denominato CODICE DISCIPLINARE - è adottato con riferimento al Regolamento di Organizzazione Aziendale e al Codice di Etica e di Condotta Aziendale. Esso si conforma ai criteri stabiliti dalla Legge n. 300/1970 e dal CCNL UNEBA del 13 Maggio 2013.

Articolo 2: Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi stabiliti sia dal Regolamento di Organizzazione Aziendale e Codice di Etica e di Condotta Aziendale, sia dagli altri regolamenti aziendali danno luogo - secondo la gravità delle stesse – all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1a) rimprovero verbale;
- 1b) rimprovero scritto (censura);
- 1c) multa di importo variabile fino al massimo di tre ore di retribuzione;
- 1d) sospensione dal lavoro senza retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- 1e) sospensione dal lavoro senza retribuzione per un periodo compreso tra gli undici giorni a sei mesi;
- 1f) licenziamento con preavviso;
- 1g) licenziamento senza preavviso.

2. Quanto stabilito nei successivi articoli 5, 6, 7 e 8 di questo Regolamento non sostituisce il dettato dell'articolo 70 del CCNL UNEBA del 13 Maggio 2013, bensì lo integra e specifica

3. In caso di conflitto tra questo Codice e il succitato CCNL prevale quanto stabilito dal primo.

Articolo 3: Gradualità e proporzionalità delle sanzioni

1. Le sanzioni disciplinari sono applicate in rapporto ai principi di gradualità e di proporzionalità.

Articolo 4: Criteri per l'applicazione delle sanzioni

1. Il tipo e l'entità della sanzione sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali, anche in concorso e/o integrazione tra di essi:

- 1a) intenzionalità del comportamento positivo e/o omissivo;
- 1b) grado di negligenza e/o imperizia e/o imprudenza, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento conseguente al comportamento sanzionabile;
- 1c) insufficiente rendimento nell'esecuzione dei compiti e/o funzioni assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- 1d) rilevanza degli obblighi violati;
- 1e) livello di responsabilità correlata alla posizione di lavoro del o dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare;

- 1f) rilevanza del danno arrecato all'Azienda, agli assistiti, agli utenti o ai terzi, nonché gravità del disservizio eventualmente conseguente, e gravità del pericolo incombente sull'Azienda, sugli assistiti, sugli utenti o sui terzi;
- 1g) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei riguardi dell'Azienda, degli altri dipendenti, degli assistiti e degli utenti, nonché sussistenza di precedenti disciplinari durante il precedente biennio di Legge;
- 1e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Articolo 5: Recidiva e pluralità di infrazioni

1. La recidiva nella violazione degli obblighi già sanzionata durante il biennio precedente come stabilito nei successivi articoli dal 6 al 8, comporta una sanzione di maggiore gravità fra quelle previste nei medesimi articoli.

2. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni collegate tra di esse e accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la violazione più grave se le infrazioni stesse sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Articolo 6: Rimproveri e multa

1. La sanzione disciplinare dal rimprovero verbale o scritto alla multa per un massimo di 3 ore lavorative si applica, graduandone l'entità in relazione ai criteri dei quali all'articolo 4, per:

- 1a) inosservanza delle disposizioni di servizio legittimamente impartite dai superiori gerarchici, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- 1b) condotta non conforme ai canoni stabiliti dal Codice di Etica e Condotta Aziendale, in particolare in materia di obblighi di correttezza, collaborazione, fedeltà, diligenza;
- 1c) negligenza nell'esecuzione dei compiti e delle mansioni assegnati o nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione delle prestazioni lavorative alle quali è tenuto;
- 1d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro;
- 1e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio aziendale, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 6 della Legge n. 300/1970;
- 1f) altre violazioni dei doveri verso l'Azienda non ricompresi specificatamente nella casistica precedente, dalle quali sia derivato disservizio e/o danno e/o pericolo per l'Azienda stessa, per gli utenti e/o per gli assistiti e/o per i terzi.

2. L'importo delle multe non costituisce risarcimento del danno e sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali.

Articolo 7: Sospensione dal lavoro senza retribuzione fino a 10 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro senza retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduandone l'entità in relazione ai criteri dei quali all'articolo 4, per :

- 1a) recidiva nelle mancanze previste dall'articolo 6 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- 1b) particolare gravità delle mancanze previste dall'articolo 6;

- 1c) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico del lavoratore;
- 1d) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori gerarchici, di altri dipendenti, degli utenti, degli assistiti o di terzi;
- 1e) manifestazioni ingiuriose o comunque irrispettose nei confronti degli organi di governo dell'Azienda o dei loro componenti, fatte comunque salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 300/1970.

2. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Articolo 8: Sospensione dal lavoro senza retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio senza retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduandone l'entità in relazione ai criteri dei quali all'articolo 4, per:

- 1a) recidiva nel biennio di Legge delle mancanze previste nell'articolo 7 quando sia stata comminata la sanzione massima, oppure quando le mancanze previste dallo stesso articolo 7 presentino caratteri di particolare gravità;
- 1b) occultamento da parte del responsabile della custodia e/o del controllo e/o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni dell'Azienda o alla stessa essa affidati;
- 1c) rifiuto ingiustificato di collaborare con l'autorità disciplinare procedente, ovvero resa di dichiarazioni false o reticenti relative a informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, la cui conoscenza sia legata a ragioni di ufficio o di servizio;
- 1d) insufficiente e persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- 1e) esercizio - attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili, denigratori, offensivi - di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di colleghi;
- 1f) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali e le discriminazioni fondate su motivi sessuali, razziali, di appartenenza a fedi religiose, lesivi della dignità della persona;
- 1g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- 1h) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, dai quali sia comunque derivato un danno all'Azienda, agli utenti, agli assistiti o a terzi.

2. Durante il periodo di sospensione dal lavoro prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso l'indennità di cui al successivo art. 19, comma 7, nonché gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Articolo 9: Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Azienda e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste violazioni sono da ricomprendersi, in ogni caso, le seguenti:

- 1a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste agli articoli 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, in un biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio senza retribuzione;
- 1b) insufficiente rendimento, valutato dall'Azienda secondo le disposizioni legislative e contrattuali, riferibile a un arco temporale non inferiore al biennio e dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa così come stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo applicato, dal contratto individuale sottoscritto dal lavoratore, da atti e provvedimenti dell'Azienda;
- 1c) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, pari almeno a tre nell'arco di un biennio o comunque pari almeno a sette nel corso degli ultimi dieci anni, ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Azienda;
- 1d) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto stesso;
- 1f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili, denigratori e offensivi, nonché e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di colleghi.

Articolo 10: Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso con perdita dell'indennità di preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Azienda e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.
2. In particolare, la sanzione in questione si applica nelle seguenti fattispecie:
 - 2a) 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 una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia. Il lavoratore, ferma la responsabilità di tipo penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione;
 - 2b) reiterazione, nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - 2c) 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;
 - 2d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera;
 - 2e) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro;

- 2f) condanna passata in giudicato:
- A. per i delitti indicati nell'art. 15 - comma 1 - lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della Legge 19 marzo 1990 n. 55 e s.m.i.;
 - B. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - C. per i delitti previsti dall'art. 3 - comma 1- della legge 27 Marzo 2001, n. 97 e s.m.i..
- 2g) nella ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza nella commissione di reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- 2h) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Articolo 11: Altre mancanze

1. Le mancanze non espressamente previste negli articoli da 6 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri dei quali all'articolo 4, facendosi riferimento:

in quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dipendente previsti negli atti menzionali nell'articolo 1;
in quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Articolo 12: Iniziativa disciplinare

1. La valutazione della condotta e del comportamento agli effetti disciplinari viene effettuata dal Direttore Generale nonché dai Responsabili dei Servizi e delle Unità di Offerta, per il personale ad essi assegnato.

Articolo 13: Titolarità del potere disciplinare

1. L'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari è individuato nel Direttore Generale della Fondazione.

2. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è competente per le contestazioni di addebito ai dipendenti, per l'istruttoria del procedimento disciplinare e per l'irrogazione della sanzione. Quando la sanzione da applicare è il rimprovero verbale, può provvedervi autonomamente il responsabile dell'Unità di Offerta o di Servizio competente.

3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è altresì competente per ogni altro provvedimento, anche di natura cautelare, sia discrezionale che vincolato a norma di legge o del presente regolamento.

Articolo 14: Procedimento per i Procedimenti Disciplinari meno gravi

1. La segnalazione di fatti e comportamenti ritenuti disciplinarmente rilevanti deve essere tempestivamente presentata da chiunque ne sia venuto a conoscenza al responsabile della macrostruttura competente, ovvero al Direttore Generale.

2. Nella segnalazione di cui al comma precedente vengono precisati:

- a) giorno e ora della presunta infrazione;
- b) luogo in cui la presunta infrazione è stata commessa;
- c) modalità che caratterizzano l'episodio o gli episodi;
- d) indicazione di eventuali testimoni del fatto, nonché ogni eventuale ulteriore elemento utile a circoscrivere il fatto stesso.

3. Il responsabile Direttore Generale, che sia venuto a conoscenza diretta o abbia ricevuto rapporti dai propri collaboratori o segnalazioni tali da far ritenere che un dipendente abbia commesso un fatto che possa dar luogo ad una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio senza retribuzione fino a 10 giorni , ovvero nei casi in cui abbia altrimenti acquisito notizia di una tale infrazione, avvia il procedimento disciplinare secondo la procedura indicata nel presente articolo.
4. Quando la sanzione irrogabile risulti essere il "rimprovero verbale" non è necessaria la contestazione scritta e i responsabili dei Servizi e delle Unità di offerta o il Direttore provvedono direttamente e senza indugio alla sua irrogazione, dandone atto mediante verbale ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente sanzionato e per la valutazione della recidiva, oltre che per gli adempimenti di competenza.
5. Quando la sanzione irrogabile risulti essere il rimprovero scritto (censura) o la multa di importo variabile fino ad un massimo di tre ore di retribuzione, il Direttore Generale, senza indugio e comunque non oltre 20 giorni da quando ne è venuto a conoscenza, fatta salva l'ipotesi di palese infondatezza di quanto segnalato, 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 10 giorni e con le modalità indicate al successivo art. 15. Nella contestazione è dato avviso al dipendente o - su sua espressa delega - al suo difensore, che è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile per la convocazione a difesa.
6. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
7. Del contraddittorio, nel corso del quale è consentito al dipendente di presentare prove a sua discolpa e testimonianze a suo favore, viene redatto verbale.
8. Nel caso lo ritenga necessario, il Direttore Generale ha facoltà di convocare qualsiasi dipendente per essere sentito in merito al procedimento avviato, acquisendo a verbale le dichiarazioni dello stesso, nonché ottenere, se del caso, testimonianze rese da soggetti esterni all'Azienda. Il responsabile stesso può, altresì, chiedere ad altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Le predette attività non determinano la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
9. L'ingiustificata assenza di un dipendente convocato come teste in un procedimento disciplinare costituisce violazione dei doveri del dipendente stesso e comporta l'avvio dell'acconcio procedimento disciplinare nei suoi confronti.
10. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Direttore, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.
11. 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.

12. La sanzione o l'atto di archiviazione devono essere motivati e notificati al dipendente per iscritto, con le modalità indicate al successivo art. 15.
13. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta la decadenza, per l'Azienda, dall'azione disciplinare, per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa. Qualunque termine che scada in giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. Per il computo dei termini si applica il principio posto dall'art. 1187 del codice civile, che è principio di carattere generale.

Articolo 15: Procedimento per i procedimenti disciplinari più gravi

1. Le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della multa di importo variabile fino ad un massimo di tre ore di retribuzione sono di competenza del Direttore dell'Azienda Speciale, coadiuvato da due responsabili di macrostruttura individuati di volta in volta, che formano l'ufficio preposto ai procedimenti disciplinari.
2. La funzione di segretario verbalizzante è svolta da uno dei due responsabili di macrostruttura.
3. Qualora la sanzione disciplinare da irrogare sia quella della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni o più grave, il procedimento disciplinare è di competenza - come previsto dall'articolo 14 - del Direttore dell'Azienda Speciale che non oltre 40 giorni dalla data nella quale ha ricevuto gli atti ovvero dalla data in cui ha altrimenti acquisito notizia, contesta l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa davanti all'ufficio per i procedimenti disciplinari del quale all'articolo che precede, 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. Nella contestazione è detto che al dipendente, o su sua espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico.
4. Se il dipendente convocato non intende presentarsi, entro il termine fissato nella convocazione 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. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
5. Nel caso lo ritenga necessario, l'ufficio per i procedimenti disciplinari ha facoltà di convocare qualsiasi dipendente per essere sentito in merito al procedimento avviato, acquisendo a verbale le dichiarazioni dello stesso, nonché ottenere, se del caso, testimonianze rese da soggetti esterni all'Azienda. L'Ufficio può altresì chiedere ad altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Le predette attività non determinano la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
6. L'ingiustificata assenza di un dipendente dell'Azienda convocato come teste in un procedimento disciplinare costituisce violazione dei doveri del dipendente stesso e comporta l'avvio dell'acconcio procedimento disciplinare nei suoi confronti.
7. 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 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se tale acquisizione è avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

8. 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.
9. Fatta eccezione per la violazione del termine di cui al comma 3, la violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta la decadenza, per l'Azienda dall'azione disciplinare, per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa. Qualunque termine che scada in giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. Per il computo dei termini si applica il principio posto dall'art. 1187 del codice civile, che è principio di carattere generale.
10. La sanzione o l'atto di archiviazione devono essere motivati e notificati al dipendente per iscritto, con le modalità indicate al successivo art. 16 e degli stessi deve essere data contestuale comunicazione alla pertinente struttura amministrativa per gli adempimenti di competenza.

Articolo 16: Forma delle comunicazioni al dipendente.

1. Ogni comunicazione al dipendente nell'ambito del procedimento disciplinare, fatti salvi i casi in cui la sanzione irrogabile risulti il rimprovero verbale, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano, o tramite lettera raccomandata con a.r.
2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, il numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.
3. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax e altresì in alternativa alla consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Articolo 17: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.

1. L'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 18: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare che abbia a 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 per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggior

gravità, come individuate all'art. 2, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, 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 o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il Direttore Generale, a istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il Direttore Generale riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' 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 e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda, 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'ufficio disciplinare competente ed il procedimento prosegue con le modalità delle quali agli articoli precedenti.

5. Ai fini delle determinazioni conclusive, il Direttore Generale, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1- bis, del codice di procedura penale.

Articolo 19: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente 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. L'Azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente 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 per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 9 e 10.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per gli stessi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'articolo 17 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti l'indennità prevista dal CCNL applicato, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni in relazione alle quali l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

Articolo 20: Trasferimento o dimissioni del dipendente: effetti sul procedimento disciplinare.

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in una 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.

2. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo disposizioni del presente Regolamento e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 21: Prove

1. I mezzi di prova dell'illecito disciplinare sono previsti e disciplinati dalle norme contenute nel libro VI, titolo II, del codice civile in quanto compatibili (prova documentale, prova testimoniale, confessione).

Articolo 22: Impugnazione sanzioni disciplinari

1. Il dipendente può impugnare, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui il dipendente medesimo aderisce o conferisce mandato, la sanzione disciplinare innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria previo esperimento facoltativo del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di procedura civile.

Articolo 23: Pubblicità e notifica

1. Copia del presente Regolamento deve essere e restare affissa e disponibile per essere consultata in tutti i luoghi di lavoro dell'Azienda. Questo Regolamento, inoltre, è pubblicato permanentemente sul sito web ufficiale dell'azienda Speciale.

2. Di quanto stabilito nel precedente comma deve essere data notifica a tutto il personale dell'Azienda.

Articolo 24: Norma finale. Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si fa espresso riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300/1970 e nella normativa nazionale applicabile, nonché nel CCNL UNEBA del 13 Maggio 2013.