

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Legge 30 settembre 2004, n. 252 (“*Delega al Governo per la disciplina in materia di rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco*”) ha sancito il passaggio del rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco dal regime privatistico, cui fu assoggettato con l’emanazione del Decreto Legislativo n. 29 del 1993, a quello di diritto pubblico. L’art.1 della citata legge ha infatti disposto che il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, escluso il personale volontario, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

Detto disegno normativo si colloca nella prospettiva di un allineamento dell’ordinamento dei Vigili del Fuoco a quello del personale degli altri Corpi dello Stato chiamati alla difesa dei valori fondamentali della Repubblica, individuati dall’art. 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In tale rinnovato ambito di riferimento, ai sensi dell’art.2 della citata legge delega, il Governo ha emanato il Decreto Legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, introduttivo del nuovo ordinamento del personale permanente del Corpo Nazionale, che rinvia ad una serie di provvedimenti modificativi e attuativi il completamento del processo di riforma.

In questo contesto si inserisce l’emanazione di un regolamento governativo per definire gli aspetti connessi alla violazione dei doveri del personale permanente, in termini di sanzioni correlate alla loro inosservanza e all’individuazione del relativo *iter* procedurale.

É, infatti, indubbio che la particolarità dei compiti istituzionali determina anche l’individuazione di peculiari doveri, il cui mancato rispetto deve essere oggetto di sanzione, al fine di scongiurare la possibile compromissione della piena efficacia e efficienza delle attività istituzionali espletate e, conseguentemente, dell’immagine del Corpo Nazionale.

Il provvedimento in parola si inserisce, completandolo, nel solco del percorso ordinamentale che ha condotto a disciplinare il servizio prestato dal personale del Corpo Nazionale mediante un apposito Regolamento di servizio adottato con il D.P.R. 28 febbraio 2012, n. 64, in considerazione della specificità dei compiti istituzionali svolti.

Pertanto, la violazione degli obblighi comportamentali del personale del Corpo Nazionale individuati nel Regolamento di servizio dovrà essere valutata alla luce delle disposizioni dettate dal Regolamento di disciplina, per verificare la sussistenza di responsabilità apprezzabili sotto il profilo disciplinare.

L'art. 139 del decreto legislativo n. 217/2005 ha, quindi, previsto l'adozione di un apposito decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, che definisca il Regolamento di disciplina del personale permanente, anche di livello dirigenziale, del Corpo Nazionale.

Il presente regolamento individua, in attuazione dell'art. 139, le sanzioni e i criteri generali di gradualità e proporzionalità delle stesse, gli organi competenti a irrogarle, le tipologie di infrazioni, la sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale e di procedimento disciplinare e i conseguenti effetti sotto il profilo economico e giuridico, le fasi, le garanzie, i termini e le modalità che presiedono allo svolgimento del procedimento disciplinare, anche se connesso alla pendenza di un procedimento penale, le disposizioni in materia di impugnazione, riapertura del procedimento e riabilitazione.

Il testo consta di 30 articoli suddivisi in quattro titoli, a loro volta distinti in capi.

L'art. 1 enuncia le finalità del regolamento, diretto, nel quadro generale dei principi di efficacia e semplificazione che permeano l'azione amministrativa, a garantire il pieno raggiungimento dei fini istituzionali attraverso la corretta esplicazione della prestazione lavorativa, nell'interesse della collettività che beneficia del servizio e al fine di tutelare l'immagine dell'Amministrazione.

L'art. 2 indica le sanzioni disciplinari, già individuate nell'art. 139 del decreto legislativo n. 217/2005, richiamando i criteri che presiedono alla graduazione e proporzionalità delle stesse, in relazione alla tipologia delle infrazioni e alle conseguenze sull'attività svolta, precisando che il provvedimento con cui è irrogata la sanzione deve essere adeguatamente motivato e trasmesso dal Dirigente della sede alla quale è assegnato il dipendente in sede centrale all'Ufficio Disciplina. Tale ultima previsione è funzionale a esigenze di monitoraggio, anche in relazione alle più recenti disposizioni in tema di trasparenza dell'azione amministrativa e alla disciplina recata dalla legge n. 190/2012 in materia di "anticorruzione".

L'art. 3 enuncia i criteri generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, allo scopo di individuare il tipo e l'entità della sanzione disciplinare da irrogare, prevedendo anche le ipotesi di recidiva, di concorso tra più infrazioni commesse da un solo dipendente e di concorso di più dipendenti nella stessa violazione. È, inoltre, sancita la necessità della forma scritta della contestazione per l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed è previsto espressamente il diritto di difesa; tali aspetti costituiscono forme di garanzia per il dipendente che devono essere osservate per il corretto esercizio della potestà disciplinare.

L'art. 4 individua gli organi competenti a irrogare le sanzioni disciplinari, costituiti dal:

- a) Comandante Provinciale per l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e del rimprovero scritto;
- b) Direttore Regionale o interregionale che può adottare anche le sanzioni pecuniarie e sospensive;
- c) Capo del Corpo Nazionale competente per l'adozione delle sanzioni espulsive, per l'irrogazione di ogni tipo di sanzione nei confronti di tutto il personale con qualifica dirigenziale e per quello che presta servizio presso le Direzioni Centrali e gli uffici del Dipartimento.

Il Capo del Corpo Nazionale e il Direttore Regionale o Interregionale sono vincolati alla deliberazione adottata rispettivamente della Commissione Centrale di disciplina e della Commissione di disciplina di primo grado.

Gli artt. 5 (Commissione centrale di disciplina) e 6 (Commissione di disciplina di primo grado) regolano la costituzione, la composizione e le modalità di funzionamento delle citate Commissioni, competenti a giudicare, rispettivamente, le infrazioni disciplinari sanzionate con decreto del Capo del Corpo e con decreto del Direttore Regionale o Interregionale.

L'art. 7 individua le condotte in relazione alle quali può essere irrogata la sanzione disciplinare del rimprovero verbale, che consiste in un ammonimento, e l'organo competente a infliggerla, costituito dal Dirigente dell'ufficio.

Gli articoli successivi, dall'8 al 13, indicano le condotte alle quali è correlata l'applicazione delle diverse sanzioni disciplinari; nello specifico, l'art. 8 stabilisce in quali casi è applicabile la sanzione del rimprovero scritto e l'art. 9 le fattispecie alle quali è riconducibile la sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione.

Gli artt. 10 e 11 individuano i comportamenti in base ai quali può essere irrogata, rispettivamente, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, puntualizzando anche quali sono le conseguenze della sanzione sotto il profilo giuridico ed economico.

Si osserva, che, nell'ambito delle condotte apprezzabili disciplinarmente, si è, tra l'altro, tenuto conto dei casi di svolgimento di incarichi extraistituzionali in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Ferma restando l'applicazione della normativa sulla decadenza dall'impiego, è stata prevista una graduazione delle sanzioni, da quella pecuniaria alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, in relazione alla circostanza che si tratti di incarichi occasionali o che assumano carattere di continuità nel tempo e che gli stessi siano autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza oppure vietati.

Gli artt. 12 e 13 indicano le condotte in relazione alle quali possono essere irrogate, rispettivamente, le sanzioni della destituzione con preavviso e senza preavviso.

Le ipotesi in cui può essere inflitta tale ultima sanzione sono stati individuati con riferimento, tra l'altro, a fattispecie di reato che appaiono di particolare gravità, tenuto conto della normativa in materia di anticorruzione (legge n. 190/2012 e decreto legislativo n. 235/2012) nonché in considerazione delle peculiari funzioni istituzionali del Corpo Nazionale (condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti contro l'incolumità pubblica).

Nel Capo II del Titolo I sono dettate disposizioni in ordine ai provvedimenti cautelari.

L'art. 14 disciplina la sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare e la sospensione connessa all'interdizione temporanea dai pubblici uffici per talune fattispecie di reato contro la pubblica amministrazione.

I successivi artt. 15 e 16 recano la normativa in materia di sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale e i suoi effetti economici e giuridici.

Il Titolo II al Capo I disciplina il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni; nello specifico, l'art. 17 detta principi generali, tra l'altro, in ordine al rispetto dei termini, alla forma della contestazione e delle comunicazioni al dipendente, all'istruttoria, alle garanzie per il dipendente, ai riflessi sotto il profilo disciplinare del trasferimento e delle dimissioni dello stesso.

I successivi articoli 18 e 19 regolano nel dettaglio, rispettivamente, l'attività istruttoria e le modalità della contestazione, soffermandosi anche sulle procedure di notifica e sull'eventuale rifiuto a ricevere l'atto mentre l'art. 20 contiene disposizioni in ordine alla convocazione del dipendente.

L'art. 21 delinea i procedimenti dinanzi alla Commissione centrale di disciplina e alla Commissione di disciplina di primo grado, le cui deliberazioni motivate, adottate a maggioranza dei voti, sono vincolanti per l'organo competente a irrogare la sanzione.

L'art. 22 ha a oggetto la conclusione del procedimento, che è definito nel termine di 120 giorni, salvo quanto previsto in caso di differimento del termine a difesa superiore a dieci giorni e nell'ipotesi di sospensione per la pendenza di un procedimento penale.

Il Capo II del Titolo II all'art. 23 detta disposizioni in relazione al rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, stabilendo la sospensione del primo in attesa della definizione del giudizio penale.

Il Capo I del Titolo III è costituito da tre articoli relativi ai ricorsi e ad altri procedimenti; nello specifico, l'art. 24, nel prevedere che i provvedimenti disciplinari sono atti definitivi, sancisce che avverso gli stessi sono esperibili il ricorso giurisdizionale, che, in considerazione della natura pubblicistica del rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale è proponibile davanti al

Tribunale Amministrativo Regionale della sede ove presta servizio del dipendente, o il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

I successivi articoli 25 e 26 regolano i casi i cui può essere disposta la riapertura del procedimento disciplinare e la riabilitazione del dipendente, soffermandosi sulle relative modalità, sugli organi competenti e sugli effetti.

Il Titolo IV è dedicato alle disposizioni transitorie e finali.

Sotto tale profilo, l'art. 27 individua la disciplina applicabile ai procedimenti disciplinari pendenti alla data di entrata in vigore del regolamento e ai nuovi procedimenti relativi a infrazioni compiute prima di tale data; l'art. 28 contiene un rimando alla normativa in materia disciplinare dettata dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per quanto non previsto dal regolamento, e un richiamo alle ulteriori forme di responsabilità in cui può incorrere il personale del Corpo Nazionale e stabilisce forme di pubblicità del regolamento in esame.

L'art. 29 indica le disposizioni disapplicate e abrogate e l'art. 30 prevede la clausola di invarianza degli oneri.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

BOZZA

Regolamento di disciplina del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

(ai sensi dell'art. 139 del D.Lgs.217/05)

In ROSSO sono state indicate le proposte di modifica ritenute accoglibili e le parti del testo rivisitate.

In BLU sono riportate le osservazioni in ordine alle proposte.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

TITOLO I DISCIPLINA

CAPO I PRINCIPI FONDAMENTALI

1. Disposizioni carattere generale
2. Sanzioni disciplinari
3. Criteri generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni
4. Organi competenti ad infliggere le sanzioni disciplinari
5. Commissione centrale di disciplina
6. Commissione di disciplina di primo grado
7. Rimprovero orale
8. Rimprovero scritto
9. Sanzione pecuniaria fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione
10. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
11. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi
12. Destituzione con preavviso
13. Destituzione senza preavviso

CAPO II PROVVEDIMENTI CAUTELARI

14. Sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare
15. Sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale
16. Effetti della sospensione cautelare **dal servizio**

TITOLO II IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CAPO I IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

17. Principi generali
18. Istruttoria
19. Contestazione dell'addebito
20. Convocazione
21. Procedimenti dinanzi alla Commissione centrale o di primo grado di disciplina
22. Conclusione del procedimento



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

CAPO II

RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

23. Procedimento disciplinare connesso con l'azione penale

TITOLO III RICORSI

CAPO I

RICORSI E ALTRI PROCEDIMENTI

24. Impugnazione
25. Riapertura del procedimento disciplinare
26. Riabilitazione

TITOLO IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

27. Norme transitorie
28. Norme finali
29. Abrogazioni
30. Invarianza degli oneri



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

TITOLO I DISCIPLINA

CAPO I PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente regolamento di disciplina del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di seguito denominato Corpo, ha la finalità di **garantire il pieno raggiungimento dei fini istituzionali attraverso la corretta esplicazione della prestazione lavorativa, nell'interesse della collettività che beneficia del servizio e al fine di tutelare l'immagine dell'Istituzione.**

[Si ritiene di potere accogliere la modifica proposta.](#)

Art. 2.

Sanzioni disciplinari

1. Il personale del Corpo che viola i doveri del servizio indicati dalla legge, dai regolamenti, dal decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2012, n. 64 o derivanti da una disposizione di servizio, nonché previsti da disposizioni **contrattuali** vigenti, commette infrazione disciplinare ed è soggetto alle seguenti sanzioni:
 - a) rimprovero orale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi;
 - f) destituzione con preavviso;
 - g) destituzione senza preavviso.
2. Le sanzioni di cui al comma 1 sono graduate e proporzionate, nel rispetto dei criteri individuati dall'articolo 3.
3. Il provvedimento con cui è irrogata la sanzione va adeguatamente motivato.
4. I provvedimenti adottati nell'ambito delle competenze individuate nel presente regolamento, sono trasmessi dal Dirigente della sede di servizio del dipendente, ovvero della sede alla quale è assegnato per un periodo non inferiore a tre mesi, all'Ufficio Disciplina istituito in sede centrale.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Art. 3

Criteri generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni

1. Per l'individuazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare da infliggere, gli organi competenti devono tener conto:
 - a) della intenzionalità del comportamento e della rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
 - b) del grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - c) dell'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - d) delle responsabilità connesse alla qualifica rivestita, ai compiti assegnati e alle funzioni svolte ~~e all'anzianità di servizio~~;
 - e) del concorso di più dipendenti in accordo tra loro, con particolare riguardo al ruolo di direzione e coordinamento;
 - f) della condotta complessiva del dipendente, anche verso gli utenti;
 - g) del danno recato all'immagine dell'Amministrazione;
 - h) della reiterazione di comportamenti, che configurino infrazioni di analoga natura;
 - i) della recidiva, qualora nel biennio di riferimento, ovvero nei due anni decorrenti dalla data del decreto di irrogazione della sanzione, siano realizzate condotte di analoga natura rispetto a quelle già sanzionate.
2. Al dipendente che commetta una infrazione della stessa fattispecie di quelle già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni, commesse anche in tempi diversi, tra loro connesse ed accertate con un unico procedimento, si applica la sanzione prevista per la infrazione più grave se le stesse sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. Nel caso di concorso di più dipendenti nella stessa violazione, la sanzione è graduata in relazione alle responsabilità connesse alla qualifica e alle funzioni rivestite ~~e all'anzianità di servizio~~.
5. Ogni sanzione, ad esclusione del rimprovero orale, è inflitta previa contestazione scritta degli addebiti e dopo che siano state sentite o vagliate le giustificazioni del dipendente, nei modi previsti dal presente regolamento.
6. Nello svolgimento del procedimento deve essere garantito il diritto di difesa con l'instaurazione di un contraddittorio con il dipendente o con chi lo rappresenta.

[Si ritiene di potere accogliere la modifica proposta.](#)

Art. 4

Organi competenti ad infliggere le sanzioni disciplinari

1. Il Dirigente Generale - Capo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di seguito denominato Capo del Corpo, è competente a infliggere le sanzioni della destituzione con preavviso e senza preavviso nei confronti del personale del Corpo; è altresì competente a irrogare le



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

sanzioni previste dal presente regolamento al personale appartenente al ruolo dei Dirigenti e al personale in servizio presso le direzioni centrali e gli uffici del Dipartimento.

2. Il Direttore regionale o interregionale dei vigili del fuoco è competente a irrogare le sanzioni di cui all'articolo 2, comma 1 lettere c), d) ed e); è altresì competente a irrogare le sanzioni di cui all'articolo 2, comma 1 lettere a) e b), nei confronti del personale in servizio presso la Direzione regionale o interregionale e le sanzioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), in caso di vacanza del posto di funzione del Comandante provinciale.
Il Comandante Provinciale è competente a irrogare le sanzioni di cui all'articolo 2, comma 1 lettere a) e b).
3. Il Direttore regionale o interregionale e il Comandante provinciale individuano, presso la struttura di cui sono responsabili, l'ufficio preposto per lo svolgimento delle varie fasi del procedimento disciplinare.

Art. 5

Commissione centrale di disciplina

1. La Commissione centrale di disciplina, nominata con decreto del Capo del Dipartimento, è competente a giudicare le infrazioni disciplinari sanzionate con decreto del Capo del Corpo.
2. La Commissione di cui al comma 1 è composta:
 - a) da due Dirigenti Generali del Corpo, in servizio rispettivamente presso un ufficio centrale e un ufficio territoriale, dei quali il più anziano nel ruolo di appartenenza svolge le funzioni di Presidente;
 - b) da un Dirigente Superiore del Corpo;
 - c) dal Dirigente dell'Ufficio Disciplina istituito in sede centrale;
3. Le funzioni di segretario sono svolte da un funzionario in servizio presso l'Ufficio Disciplina.
4. I membri di cui alla lettera a) e b) durano in carica tre anni.
5. Con le stesse modalità si procede alla nomina di un supplente per ciascun membro, compreso il Presidente.
6. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno tre componenti.
7. Il dirigente che ha rilevato l'infrazione non può prendere parte alla riunione della Commissione centrale di disciplina.
8. Le deliberazioni della Commissione sono adottate a maggioranza assoluta dei componenti **presenti** e sono vincolanti per l'organo competente ad infliggere la sanzione. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
9. I pareri resi dalla Commissione, nei casi previsti dal presente regolamento, sono vincolanti per l'organo competente all'adozione del provvedimento.

[Si ritiene di potere accogliere la modifica proposta.](#)

Art. 6

Commissione di disciplina di primo grado

1. E' costituita in ogni Direzione regionale ed interregionale dei vigili del fuoco, del soccorso



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

pubblico e della difesa civile, di seguito denominata Direzione regionale, la Commissione di disciplina di primo grado, nominata con decreto del Capo del Corpo, competente a giudicare le infrazioni disciplinari che devono essere sanzionate con decreto del Direttore regionale o interregionale.

2. La Commissione di cui al comma 1 è composta:
 - a) da due Dirigenti del Corpo in servizio presso Aree o Uffici ricadenti nel territorio di competenza della Direzione regionale, dei quali **un Dirigente Superiore o, in mancanza, il più anziano nel ruolo ~~di appartenenza~~** svolge le funzioni di Presidente;
 - b) dal responsabile dell'ufficio preposto al procedimento disciplinare.
3. Le funzioni di segretario sono svolte da un appartenente al ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori amministrativo-contabili.
4. Qualora nell'ambito della Direzione regionale non sia presente, in tutto o in parte, il personale con qualifica corrispondente a quella stabilita per la costituzione della Commissione di disciplina di primo grado, il Direttore regionale competente richiede al Capo del Corpo la designazione di figure professionali con pari qualifica ai fini della sua costituzione.
5. Non può prendere parte alla riunione della Commissione di disciplina di primo grado il dirigente che ha rilevato l'infrazione.
6. I membri di cui al comma 2 lettera a) durano in carica tre anni.
7. Con le stesse modalità si procede alla nomina di un supplente per i membri di cui al comma 2 lettere a) e b).
8. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno due componenti.
9. Le deliberazioni della Commissione sono adottate a maggioranza assoluta dei componenti e sono vincolanti per l'organo competente ad infliggere la sanzione. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Si accoglie la proposta di cui al comma 2, lettera a).

La proposta di introdurre ipotesi di astensione e ricusazione dei membri della Commissione Centrale di disciplina e della Commissione di disciplina di primo grado non appare accoglibile, poiché afferente a un procedimento di natura giurisdizionale piuttosto che di natura amministrativa.

Art. 7

Rimprovero orale

1. Il rimprovero orale consiste in un ammonimento inflitto al dipendente con cui sono punite:
 - a) lievi trasgressioni o inosservanze di modesta gravità dovute a negligenza;
 - b) comportamenti non conformi al ruolo e alla qualifica funzionale rivestita dal dipendente, ai compiti assegnati e alle funzioni svolte, **che non abbiano comportato disservizi né pericolo per il personale**, anche in riferimento a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2012, n.64.
2. Il superiore gerarchico rileva l'infrazione e produce il rapporto, trasmettendolo all'ufficio dove presta servizio il dipendente. Il rimprovero orale è irrogato dal Dirigente del Corpo, competente ai sensi dell'articolo 4.
3. **L'irrogazione del rimprovero orale è comunicata contestualmente per iscritto al dipendente.**



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

4. Il rimprovero orale rileva al fine della verifica della sussistenza della recidiva dei comportamenti.

Si ritiene di potere accogliere la modifica proposta.

Art. 8

Rimprovero scritto

1. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto si applica per:
- la recidiva di lievi trasgressioni o **inosservanze** per le quali è stato inflitto il rimprovero orale;
 - l'inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia e di orario di lavoro ove non siano previste sanzioni più gravi;
 - il contegno comunque scorretto verso superiori, altri dipendenti o verso il pubblico;
 - la negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, deve espletare azione di vigilanza;
 - l'inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - il disordine **nell'uniforme di servizio e negli altri dispositivi di protezione individuale** nonché la scarsa cura della persona;
 - lievi trasgressioni o inosservanze di modeste entità delle disposizioni previste dal decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2012, n.64;
 - l'insufficiente rendimento rispetto all'assolvimento dei compiti assegnati.

Si ritiene di accogliere la modifica alla lettera a) e di modificare come sopra riportato la lettera f), in relazione alle osservazioni proposte e a quanto disposto dal Regolamento di servizio all'art. 8.

Non si ritiene accoglibile la proposta di aggiungere alla lettera h) l'inciso "*commisurati alla qualifica e compatibili con gli altri incarichi assegnati*", in quanto spetta al datore di lavoro la corretta individuazione dei carichi di lavoro per ciascun dipendente.

La proposta di applicare una sanzione più grave del rimprovero scritto per i casi di cui alla lett. e) non appare condivisibile, in quanto, da un lato, restano ferme le ulteriori sanzioni previste dal decreto legislativo n. 81/2008, dall'altro, le fattispecie più gravi sotto il profilo disciplinare sono sanzionate negli articoli successivi (l'art. 10, lettera g) può ricomprendere anche queste fattispecie "qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi, ivi compresa la condanna al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi stabiliti da leggi, regolamenti, da disposizioni normative e contrattuali vigenti, da codici di comportamento, da atti e provvedimenti dell'amministrazione").

Nei casi ancora più gravi, se interviene una condanna in sede penale si può giungere alla destituzione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Art. 9

Sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione

1. La sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione si applica per:
 - a) la recidiva o l'intenzionalità di trasgressioni o violazioni per le quali è inflitto il rimprovero scritto, con l'evidente fine di creare disservizio o nocumento all'Amministrazione, ad altri dipendenti o agli utenti;
 - b) l'inosservanza **ingiustificata** delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di orario di lavoro e di reperibilità, che comporti un disservizio per l'Amministrazione;
 - c) l'esercizio occasionale di impieghi e incarichi, comunque autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza, in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni;
 - d) il rifiuto **ingiustificato** di seguire i corsi di **formazione**, aggiornamento, perfezionamento professionale e addestramento organizzati dall'Amministrazione, **comunicati con idoneo preavviso**, finalizzati a mantenere e aggiornare un idoneo livello di capacità tecnico-professionali, nonché a garantire lo svolgimento dei compiti istituzionali.

La proposta di inserire la lettera d) all'art. 8 non appare accoglibile, in quanto la sanzione del rimprovero scritto non risulta proporzionata all'infrazione, ferma restando la valutazione delle circostanze del singolo caso concreto.

Si ritiene di potere accogliere le altre modifiche proposte, come sopra indicate.

Art. 10

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica per:
 - a) la recidiva ovvero l'intenzionalità, con l'evidente fine di creare disservizio o nocumento all'Amministrazione, ad altri dipendenti o al pubblico, di trasgressioni o mancanze per le quali è inflitta la sanzione pecuniaria;
 - b) l'assenza ingiustificata dal servizio per un periodo fino a 10 giorni;
 - c) il ritardo ingiustificato nell'assumere servizio ovvero l'allontanamento dal servizio senza la prescritta autorizzazione;
 - d) la denigrazione dell'Amministrazione o dei suoi appartenenti, ~~oltre i limiti della libertà di pensiero e di espressione;~~ tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione;
 - e) il rifiuto **immotivato** di rendere testimonianza oppure la testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
 - f) le minacce, le ingiurie gravi, le calunnie o le diffamazioni verso gli utenti o altri dipendenti, alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - g) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi, ivi compresa la condanna al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- obblighi stabiliti da leggi, regolamenti, da disposizioni normative e contrattuali vigenti, da codici di comportamento, da atti e provvedimenti dell'amministrazione;
- h) l'utilizzo dei beni di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - i) il rifiuto **ingiustificato** a sottoporsi agli accertamenti preventivi e periodici previsti per controllare lo stato di salute o tesi a controllare l'idoneità psico-fisica per l'assolvimento dei compiti istituzionali;
 - j) l'esercizio di impieghi e incarichi, in violazione delle vigenti disposizioni in materia, non autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza.
2. Durante i periodi di sospensione dal servizio prevista dal comma 1, il dipendente è privato della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, mantenendo gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.
 3. Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

[Si ritiene di potere accogliere le modifiche proposte.](#)

Art. 11

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi si applica per :
 - a) la recidiva nel biennio di riferimento, di infrazioni previste nell'articolo 10;
 - b) l'assenza ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni e fino a un massimo di 15 giorni;
 - c) l'occultamento di fatti e circostanze relativi all'illecito uso o alla manomissione di beni dell'Amministrazione quando, in relazione alla posizione rivestita, il dipendente abbia su di essi un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - d) commissione di atti o fatti determinati dall'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o psicotrope o dall'abuso di sostanze alcoliche, accertati mediante referto medico legale;
 - e) l'esercizio di impieghi e incarichi, in violazione delle vigenti disposizioni in materia, vietate o comunque non autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza, che assumano carattere di continuità nel tempo, ove non ricorrano i presupposti per l'applicazione della normativa sulla decadenza dall'impiego;
 - f) gli atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente, ivi compresi gli atti o le molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
2. In caso di sospensione dal servizio, prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo giorno, è corrisposta una indennità pari al 50% della retribuzione, ferma restando la corresponsione degli assegni del nucleo familiare ove spettanti.
3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Art. 12

Destituzione con preavviso

1. La destituzione consiste nella risoluzione del rapporto di impiego con cancellazione dai ruoli del personale del Corpo per condotte che abbiano reso incompatibile la sua prosecuzione.
2. La destituzione con preavviso si applica per:
 - a) la recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle infrazioni previste dagli articoli 10 e 11, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio di riferimento, in una infrazione che ha comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - b) l'occultamento di fatti e circostanze relativi alla distrazione o sottrazione di somme o beni dell'Amministrazione quando, in relazione alla posizione rivestita, il dipendente abbia su di essi un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - c) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevazione della presenza o con altre modalità fraudolente;
 - d) la continuità, nel biennio di riferimento, dei comportamenti che dimostrino la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - e) la mancata presa di servizio, senza giustificato motivo, nella sede presso la quale l'Amministrazione ha disposto il trasferimento del dipendente per motivate esigenze di servizio;
 - f) la mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Amministrazione, quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si è protratta per un periodo superiore a 15 giorni **continuativi**;
 - g) la giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;
 - h) l'accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che sono state realizzate falsità documentali o dichiarative ai fini della progressione di carriera;
 - i) la dolosa violazione dei doveri d'ufficio che abbia arrecato grave pregiudizio allo Stato, all'Amministrazione, a Enti pubblici o a privati;
 - j) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, **anche se** non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Non si ritiene accoglibile la proposta di inserire la lettera b) all'art. 11, considerato che la fattispecie è più grave rispetto a quella prevista dall'art. 11, comma c).

Si ritiene di potere accogliere le altre modifiche proposte.

Art. 13

Destituzione senza preavviso

1. La destituzione senza preavviso si applica per:
 - a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere a), b), c), d) e) e f) del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti contro l'incolumità pubblica, di cui al titolo VI del libro II del codice penale;
- c) la condanna, con sentenza passata in giudicato, che comporta l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata, fatte salve le disposizioni normative nel caso di vizio parziale di mente.

CAPO II PROVVEDIMENTI CAUTELARI

Art. 14

Sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare

1. Nel corso del procedimento disciplinare, laddove sussiste la necessità di acquisire informazioni o documenti rilevanti, per la sua definizione, su fatti addebitati al dipendente, punibili con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi, può essere disposta la sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabili per una sola volta, con la conservazione della retribuzione.
2. Per gravi motivi, anche prima dell'inizio del procedimento disciplinare con la contestazione degli addebiti, ai fini della comminazione della sanzione prevista dal comma 1 o di una sanzione più grave, può essere disposta la sospensione cautelare dal servizio, con conservazione della retribuzione, per un periodo di tempo non superiore alla durata del procedimento disciplinare, che deve essere avviato entro il termine di trenta giorni da quando è stata disposta la sospensione.
3. **I provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 sono adottati dal Direttore regionale o interregionale per il personale in servizio presso le strutture territoriali del Corpo e dal Capo del Corpo per quello in servizio presso le Direzioni centrali e gli uffici del Dipartimento, sentito il parere vincolante della competente Commissione di disciplina.**
4. La sospensione disposta ai sensi del comma 2 è revocata se la contestazione degli addebiti non è effettuata entro il termine previsto dallo stesso comma per l'avvio del procedimento.
5. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, il periodo di sospensione cautelare è computato nella sanzione.
6. Il periodo di sospensione cautelare di cui ai commi 1 e 2 è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
7. Il dipendente condannato con sentenza passata in giudicato, che prevede l'interdizione temporanea dai pubblici uffici, per i delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater e 320 c.p., resta sospeso per tutto il periodo di interdizione.

Si propone di modificare il testo come sopra riportato, lasciando inalterato al comma 1 l'inciso "laddove sussiste la necessità di acquisire informazioni o documenti rilevanti", che individua in modo puntuale le fattispecie per le quali è possibile procedere alla sospensione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Art. 15

Sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale

1. Il dipendente che sia sottoposto a misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con decreto del Capo del Corpo, con retribuzione ridotta ai sensi dell'art. 16, comma 1, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà personale.
2. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla pronuncia della sentenza definitiva di condanna, qualora sussistano le condizioni di cui al comma 3. Tale provvedimento è adottato dal Capo del Corpo, sentito il parere vincolante della Commissione Centrale di Disciplina.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, anche nel caso in cui sia 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 che comportino, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare della destituzione ai sensi degli articoli 12 e 13 del presente regolamento.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f) del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.
5. Per i reati previsti dagli articoli 314, comma 1, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater e 320 c.p. si procede alla sospensione, secondo le modalità previste dal presente articolo ovvero secondo quanto previsto dall'articolo 3 della legge 27 marzo 2001, n. 97 e successive modificazioni. Nel caso di condanna, anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'articolo 4, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'articolo 23 del presente regolamento, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Fuori dai casi previsti dagli articoli 314, comma 1, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater e 320 c.p. il dipendente, rinviato a giudizio, può essere assegnato ad altro incarico ovvero trasferito ad altra sede o ufficio, per gravi e documentati motivi ovvero quando la sua permanenza in sede nuoce al prestigio dell'ufficio o della sede. Il trasferimento, salva richiesta del dipendente, è revocato nel caso di sentenza, anche non definitiva, di assoluzione e, in ogni caso, decorsi cinque anni dal provvedimento.
8. La sospensione cautelare dal servizio a causa di un procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni; decorso tale termine è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. Nel caso in cui il procedimento penale si conclude con sentenza di assoluzione del dipendente, trova applicazione quanto indicato al comma 3 dell'articolo 16.

Art. 16

Effetti della sospensione cautelare dal servizio

1. Al dipendente, sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 dell'articolo 15, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, gli



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- assegni per il nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
2. Nel caso di annullamento o revoca della misura restrittiva della libertà personale, disposti in pendenza del procedimento penale, la corresponsione delle differenze stipendiali e la ricostruzione della carriera avvengono alle condizioni e nei limiti di cui ai commi seguenti.
 3. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione, con decreto del Capo del Corpo il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, sotto il profilo giuridico ed economico, ivi compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. L'Amministrazione provvede al conguaglio tra le somme corrisposte nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità e quanto dovuto al lavoratore in caso di permanenza in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario, salva deduzione di quanto corrisposto ai sensi del comma 1.
 4. Nei casi di riattivazione del procedimento disciplinare, ove questo si conclude con una sanzione diversa dalla destituzione, l'Amministrazione provvede ai conguagli secondo le disposizioni dei commi precedenti, tenuto anche conto dei periodi di sospensione eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
 5. Ove il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della destituzione, gli effetti giuridici ed economici sono regolati sulla base di quanto disposto dal provvedimento **in applicazione delle disposizioni che disciplinano il rapporto d'impiego del personale del Corpo.**
 6. **Nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della destituzione con preavviso, l'Amministrazione è tenuta a corrispondere al dipendente un'indennità sostitutiva del mancato preavviso, corrispondente all'importo della retribuzione pari a due mensilità, se il dipendente ha maturato un'anzianità di servizio fino a cinque anni, a tre mensilità, se il dipendente ha maturato un'anzianità di servizio fino a dieci anni, a quattro mensilità, se l'anzianità di servizio è superiore a dieci anni.**

Si ritiene di potere accogliere le modifica proposta al comma 5 e di introdurre il comma 6, per disciplinare gli effetti economici della destituzione con preavviso, per i quali la normativa di riferimento si rinviene nell'art. 43 del C.C.N.L. del 5 aprile 1996.

TITOLO II IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CAPO I IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Art. 17 Principi generali

1. Il procedimento disciplinare si articola secondo le fasi, le modalità ed i termini di cui al presente regolamento.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

2. La violazione dei termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare.
3. Ogni sanzione, fatta eccezione per il rimprovero orale, è comminata previa contestazione scritta degli addebiti e dopo che sono state vagliate le giustificazioni addotte dal dipendente a propria difesa.
4. L'organo competente applica una sanzione adeguata e proporzionata alla gravità del fatto, accertato secondo i criteri indicati nell'articolo 3, e non può infliggere una sanzione disciplinare per un fatto diverso da quello contestato.
5. Il dipendente al quale è contestata una violazione ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento personalmente o tramite rappresentante legale o sindacale, munito di delega espressa.
6. Nello svolgimento del procedimento è garantito il contraddittorio, secondo le disposizioni del presente regolamento. Il dipendente può farsi assistere da un difensore di fiducia ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un altro ufficio della stessa amministrazione o di altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare già avviato viene concluso 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 dalla data del trasferimento.
8. Nel corso dell'istruttoria, l'organo competente può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Tale attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione della destituzione o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e viene portato a conclusione ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
10. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata, in forma strettamente riservata, ove possibile, tramite posta elettronica certificata, ovvero tramite consegna a mano. Qualora non sia possibile l'uso della posta elettronica certificata e la consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con avviso di ricevimento, inviata al suo domicilio, secondo le modalità di cui alla legge 20 novembre 1982, n. 890 e successive modificazioni.

Art. 18 Istruttoria

1. La fase istruttoria si apre con la conoscenza diretta dell'infrazione da parte degli organi preposti o con l'acquisizione di segnalazione e deve concludersi entro un termine massimo di **quindici** giorni. Il termine è prorogabile una sola volta per ulteriori **quindici** giorni.
2. In questa fase il dirigente gerarchicamente sovraordinato al dipendente ~~al quale è stato contestato l'addebito~~, per mezzo dell'ufficio preposto allo svolgimento del procedimento disciplinare, deve:
 - a) acquisire eventuali ulteriori elementi necessari ai fini dell'accertamento dell'infrazione



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- e dell'individuazione delle personali responsabilità;
- b) accertare se vi sono stati provvedimenti disciplinari emessi a carico del dipendente nel corso dei due anni precedenti alla commissione dell'infrazione per la quale si procede, rilevanti ai fini della recidiva;
 - c) valutare se il fatto presenta anche rilievo penale ed assolvere all'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria ovvero verificare se in relazione allo stesso esiste un procedimento penale pendente.
3. Sulla base degli elementi istruttori acquisiti, il dirigente, qualora la sanzione da applicare non sia di sua competenza, entro **cinque** giorni dalla conclusione della fase istruttoria, informa gli uffici preposti, trasmettendo la documentazione acquisita nella fase istruttoria e dandone contestuale comunicazione al dipendente.
 4. Nei casi in cui il dirigente rileva l'insussistenza del fatto ovvero la mancanza di elementi utili a procedere redige apposita relazione conclusiva.

[Si ritiene di potere accogliere le modifiche proposte.](#)

Art. 19

Contestazione dell'addebito

1. La contestazione dell'addebito deve essere fatta per iscritto dall'organo competente ad infliggere la sanzione, entro venti giorni dalla data di conclusione della fase istruttoria. **La conclusione della fase istruttoria coincide con la data di protocollo dell'ultimo atto pervenuto.**
2. Nei casi previsti dall'articolo 18, comma 3, il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ovvero dalla data nella quale l'organo competente ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, salva la possibilità di ulteriori accertamenti.
3. L'atto formale della contestazione indica in modo circostanziato il fatto ritenuto disciplinarmente rilevante per il quale il dipendente è chiamato a rispondere **e la data di scadenza del procedimento.** Alla contestazione è allegato un plico chiuso contenente gli atti afferenti il procedimento acquisiti nella fase istruttoria.
4. La notifica della contestazione è effettuata dal responsabile della struttura ove il dipendente lavora mediante consegna di copia al dipendente; l'altra copia, debitamente sottoscritta, viene acquisita agli atti del procedimento. Sono utilizzabili le altre forme di notifica previste dal presente regolamento.
5. L'eventuale rifiuto a ricevere la notifica deve risultare da attestazione scritta del responsabile della struttura.
6. La notifica deve avvenire nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni. Sono altresì tenuti alla massima riservatezza ed al rispetto degli obblighi ivi previsti tutti i soggetti coinvolti nello svolgimento del procedimento.
7. Qualora nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di competenza dell'organo che procede, il responsabile del procedimento disciplinare trasmette, senza ritardo, dandone contestuale comunicazione al dipendente, tutti gli atti all'organo competente, presso il quale il procedimento prosegue



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

senza soluzione di continuità.

Il termine di dieci giorni per la contestazione di addebito appare eccessivamente ridotto, per cui la proposta non appare accoglibile.

Si propone di indicare nella contestazione la data di scadenza del procedimento, in relazione a quanto disposto dall'articolo successivo in ordine alla presentazione di memorie difensive.

Art. 20

Convocazione

1. Il dipendente, entro novanta giorni dalla data della contestazione, può inviare memorie scritte e giustificazioni, eventualmente integrate da dichiarazioni testimoniali; può indicare le circostanze sulle quali richiedere ulteriori indagini o testimonianze.
2. Il dipendente può essere sentito a sua difesa, qualora lo richieda e con oneri a proprio carico, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata e documentata istanza di rinvio per l'esercizio della sua difesa.
3. Il differimento dell'audizione può essere richiesto ~~disposto per~~ una sola volta nel corso del procedimento e, comunque, l'audizione non può svolgersi oltre centodieci giorni dalla data della contestazione di addebito.
4. Qualora, entro il termine fissato per la convocazione, il dipendente non si presenti e non invii memoria scritta o richiesta motivata di rinvio per l'esercizio della sua difesa, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

Si propone di modificare il testo come sopra riportato.

Avendo luogo l'audizione su richiesta del dipendente, i relativi oneri per la trasferta sono a suo carico.

Art. 21

Procedimenti dinanzi alla Commissione centrale di disciplina o alla Commissione di disciplina di primo grado

1. La Commissione centrale di disciplina o la Commissione di disciplina di primo grado sono convocate, per lo svolgimento dell'eventuale audizione in contraddittorio con il dipendente, o, comunque, per l'esame degli atti del procedimento, ivi comprese le eventuali memorie difensive, dall'organo competente a infliggere le sanzioni disciplinari.
2. Nel giorno fissato, aperta la seduta, il Presidente e i membri della Commissione esaminano la relazione di cui all'articolo 18, comma 3, e tutti gli atti acquisiti nella fase istruttoria. Il dipendente può presentare la memoria di cui all'articolo 20, comma 2, e produrre eventuali nuovi elementi; la memoria e i documenti sono allegati agli atti.
3. Il Presidente, alla presenza del dipendente ed eventualmente del difensore, avvia la riunione con la lettura dell'ordine di convocazione, dei precedenti disciplinari e di servizio del dipendente, nonché della contestazione degli addebiti, delle risultanze dell'istruttoria di cui



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- all'articolo 18 e delle eventuali giustificazioni presentate dal dipendente. Chiede se vi sono elementi aggiuntivi all'istruttoria evidenziati dai componenti della Commissione o dal dipendente e, se lo ritiene necessario, ne autorizza l'acquisizione; ove esistenti, verificata la rilevanza ai fini della valutazione conclusiva, dispone l'audizione dei testimoni.
4. Il Presidente o i membri della Commissione possono chiedere al dipendente chiarimenti sui fatti a lui addebitati e ascoltano il difensore. Udita la difesa ed esaminati i nuovi documenti, il Presidente dichiara chiusa la trattazione orale.
 5. Della trattazione orale è redatto verbale che deve essere sottoscritto dai membri della Commissione.
 6. La Commissione, se ritiene di non poter esprimere il proprio giudizio, sospende il procedimento, indicando i punti sui quali reputa necessario procedere ad ulteriori accertamenti, **che saranno effettuati dal competente ufficio istruttorio.**
 7. Fatto salvo quanto previsto dal comma 6, la Commissione delibera a maggioranza dei voti, proponendo la sanzione da applicare oppure l'archiviazione del procedimento, qualora ritenga che la condotta tenuta non sia disciplinarmente rilevante. Il parere espresso dalla Commissione è vincolante per l'organo competente ad infliggere la sanzione.
 8. La deliberazione motivata è firmata dal presidente e dai membri.
 9. Il dirigente, competente ad infliggere le sanzioni disciplinari, provvede con decreto motivato, in conformità alla deliberazione, a dichiarare il dipendente prosciolti da ogni addebito o ad infliggergli la sanzione.
 10. Il decreto è notificato nei modi e nei termini stabiliti dal presente regolamento; copia del decreto è trasmesso agli uffici interessati.

Si è ritenuto di precisare che gli ulteriori accertamenti devono essere svolti dall'ufficio competente per l'istruttoria (Ufficio disciplina), in quanto le Commissioni non hanno competenze istruttorie.

Si ritiene di non potere accogliere la proposta di introdurre il seguente periodo al comma 6: *“Gli atti formali che scaturiscono dai nuovi accertamenti sono notificati al dipendente il quale ha facoltà di replicare per iscritto entro il termine di 10 giorni. La sospensione non incide sui termini complessivi del procedimento disciplinare”.*

Quanto sopra, in considerazione della circostanza che vi è il rischio che, procedendo alla notifica e concedendo la facoltà di replica, venga superato il termine perentorio per la conclusione del procedimento.

Art. 22

Conclusione del procedimento

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di notifica della contestazione dell'addebito, con la notifica del provvedimento.
2. 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.
3. In caso di sospensione del procedimento disciplinare per la definizione del procedimento penale, ove sussistente, si applica quanto previsto dall'articolo 23.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

4. La Commissione Centrale di disciplina e la Commissione di disciplina di primo grado possono, in attuazione dell'art. 3 del presente regolamento, deliberare l'applicazione di una sanzione di grado inferiore rispetto a quelle per le quali è attivata la loro competenza o, in alternativa, rimettere gli atti all'organo competente.

Si ritiene di potere accogliere la modifica proposta.

CAPO II

RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Art. 23

Procedimento disciplinare connesso con l'azione penale

1. Se l'infrazione commessa in servizio assume rilevanza penale il dirigente gerarchicamente sovraordinato al dipendente al quale è stato contestato l'addebito ne dà comunicazione all'Autorità giudiziaria, nelle forme previste dal codice di procedura penale, e, contestualmente, avvia il procedimento disciplinare nei suoi confronti. Il procedimento disciplinare è sospeso fino alla definizione del procedimento penale, con sentenza passata in giudicato. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare, l'Amministrazione ravvisa la sussistenza di un fatto per il quale è previsto l'obbligo di comunicazione all'Autorità giudiziaria.
2. Qualora l'Amministrazione venga a conoscenza di un procedimento penale, a carico del dipendente, per fatti illeciti commessi fuori dal servizio, il procedimento disciplinare è attivato secondo le procedure previste dal presente regolamento.

TITOLO III

RICORSI

CAPO I

RICORSI E ALTRI PROCEDIMENTI

Art. 24

Impugnazione

1. I provvedimenti disciplinari sono atti definitivi.
2. Avverso i provvedimenti disciplinari sono ammessi il ricorso giurisdizionale e il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, secondo le disposizioni legislative vigenti in materia.

I ricorsi gerarchici sono esperibili in unico grado avverso provvedimenti amministrativi non definitivi secondo le modalità previste dagli artt. da 1 a 6 del D.P.R. n°1199 del 1971.

Pertanto, tale rimedio, di carattere giustiziale, risulta esperibile avverso i provvedimenti adottati dai Dirigenti di Uffici dirigenziali non generali.

Diversamente, l'art.16, comma 4, del decreto legislativo n°165/2001, stabilisce che gli atti



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

adottati dai Dirigenti preposti a Uffici dirigenziali generali sono definitivi, per cui in base al combinato disposto di tale norma con quella dell'art. 1 del D.P.R. n°1199/1971, tali atti non risultano impugnabili in via gerarchica, ma soltanto con ricorso al TAR o ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Gli atti del Capo del Corpo e dei Direttori Regionali e Interregionali sono definitivi, essendo adottati da Dirigenti Generali.

Per quanto riguarda i Comandanti Provinciali, si fa presente che, in quanto dirigenti, adottano i provvedimenti relativi all'organizzazione interna degli uffici cui sono preposti in base a proprie attribuzioni, ai sensi dell'art.40 del D.Lvo 217/2005. Inoltre l'art.17, comma 1, lett.e), del D.Lvo 165/2001 prevede che i provvedimenti inerenti la gestione del personale rientrano tra i compiti e poteri dei Dirigenti, non delegati dai Dirigenti degli Uffici Dirigenziali Generali come invece previsto per i compiti indicati dalla lett.c) del medesimo articolo.

Per tale motivo, i provvedimenti disciplinari adottati dai Dirigenti del Corpo assumono carattere di atto definitivo e pertanto la proposta di introdurre forme di ricorso gerarchico non è accoglibile.

Tuttavia, resta ovviamente ferma la possibilità per il dipendente di richiedere il riesame in sede di autotutela all'organo che ha irrogato la sanzione.

Art. 25

Riapertura del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare può essere riaperto se il dipendente, al quale è stata irrogata la sanzione disciplinare, adduce nuove prove tali da far ritenere che possa essere dichiarato il proscioglimento dagli addebiti ovvero irrogata una sanzione di minore gravità.
2. L'istanza per la riapertura del procedimento disciplinare è diretta all'organo che ha emesso il provvedimento, il quale, su relazione dell'ufficio, dispone con proprio provvedimento la riapertura del procedimento che si svolge secondo le modalità stabilite dal presente regolamento; qualora non ritenga di disporre la riapertura del procedimento, provvede con decreto motivato.
3. L'istanza di riapertura non sospende l'esecuzione della sanzione, né i termini per la proposizione dei ricorsi; ove le circostanze lo consentano, l'organo competente può disporre la sospensione degli effetti della sanzione già inflitta.
4. Nelle ipotesi di riapertura del procedimento disciplinare, al dipendente non può essere inflitta una sanzione più grave di quella già applicata. In caso di proscioglimento ovvero di applicazione di una sanzione meno grave, devono essergli corrisposti, in tutto o in parte, gli assegni non percepiti, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario, salva la deduzione degli eventuali assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti, già percepiti.

Art. 26

Riabilitazione

1. La riabilitazione comporta l'estinzione della sanzione disciplinare e può essere disposta, fatti



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

- salvi tutti gli effetti prodotti, quando, nei confronti del dipendente, non vi sono procedimenti disciplinari pendenti o altre sanzioni comminate successivamente.
2. La riabilitazione è disposta nei casi in cui il dipendente abbia dimostrato meriti e capacità straordinari nell'esercizio delle sue funzioni o attività di particolare rilevanza e che non sia incorso negli ultimi due anni in ulteriori sanzioni disciplinari. E' possibile ricorrere a tale istituto anche ai dipendenti che non siano incorsi negli ultimi dieci anni in ulteriori sanzioni disciplinari.
 3. L'istanza volta ad ottenere la riabilitazione è presentata dal dipendente, tramite l'ufficio presso cui presta servizio, al Capo del Corpo. La riabilitazione produce l'effetto della estinzione della sanzione e la relativa cancellazione dal fascicolo personale del dipendente.
 4. Il Capo del Corpo, acquisito il parere del dirigente gerarchicamente sovraordinato al richiedente, visti i precedenti di servizio dello stesso e sentito il parere vincolante della Commissione centrale di disciplina, decide entro centoventi giorni dalla presentazione dell'istanza.
 5. La riabilitazione è adottata con decreto del Capo del Corpo.
 6. In caso di accoglimento dell'istanza, le annotazioni relative alla sanzione inflitta sono cancellate dalla documentazione personale. La riabilitazione non opera retroattivamente ed esercita la sua efficacia sui rapporti giuridici sorti dopo il provvedimento.

TITOLO IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 27 Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari pendenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento, ovvero i nuovi procedimenti relativi a infrazioni compiute prima di tale data, continuano ad essere disciplinati secondo le disposizioni e le procedure vigenti alla data del loro avvio.
2. Alle infrazioni disciplinari, accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dal presente regolamento, qualora più favorevoli.

Art. 28 Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento, in materia di disciplina e di procedura, si applicano, in quanto compatibili, le norme contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.
2. Restano ferme le eventuali responsabilità civili, amministrative, penali e contabili nelle quali il dipendente sia incorso per i fatti contestati.
3. Il presente regolamento è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti in ciascuna sede di servizio e mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Art. 29

Abrogazioni.

1. Sono disapplicate dalla data di entrata in vigore del presente regolamento le seguenti disposizioni:
 - artt. 36 e 37 del C.C.N.L. del 5 aprile 1996;
 - artt. da 10 a 14 del C.C.N.L. del 26 maggio 2004.
2. Sono inoltre abrogate tutte le norme incompatibili con il presente regolamento.

Art. 30

Invarianza degli oneri

1. L'attuazione del presente regolamento non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.