



PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO
DIREZIONE GESTIONE RISORSE UMANE

P_Pa Provincia di Palermo
PROT 0040559 DEL 01/04/2010 CL 3.13.1/13/2003 01/04/2010 15:58

Ai Sigg.ri Dirigenti

e.p.c.

Sig. Presidente

Sig. Assessore al Personale

LORO SEDI

OGGETTO: D. Lgs. 27/10/2009 n° 150 – Disposizioni in tema di procedimento disciplinare .
Prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.

Si ritiene opportuno richiamare l'attenzione delle SS.LL. sui contenuti del Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 (legge Brunetta) che, in attuazione della legge delega 4.3.2009 n.15, ha introdotto significative innovazioni in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari del personale degli Enti Locali e nel contempo prevede la più ampia competenza del Dirigente della Direzione fissando altresì specifiche e rilevanti responsabilità in capo ai Dirigenti.

Si premette che, attesa la rilevanza delle innovazioni ivi contenute, non mancheranno atti di interpretazione e coordinamento emanati dagli organi a ciò deputati, in particolare l'A.R.A.N. ed il Ministero della Funzione Pubblica. Quest'ultimo, con circolare n. 9 del 27/11/09, ha già fornito le prime indicazioni .

Per altri versi è intenzione dell'Amministrazione organizzare momenti di formazione specifica, con relatori di comprovata esperienza nel settore, per consentire una conoscenza della normativa la più possibile completa alle tematiche di interesse anche oltre la mera esigenza gestionale immediata.

Ciò posto si forniscono alcune indicazioni di natura tecnico-organizzativa necessaria a definire in modo uniforme nell'ambito dell'Ente le procedure che ricadono sotto le innovazioni disposte dalle citate norme.

1

Prima di procedere all'esame delle disposizioni normative, occorre premettere che il nuovo sistema di lavoro pubblico delineato dalla "legge brunetta" trova compimento nella materia della responsabilità disciplinare, che viene orientata soprattutto a contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo.

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 15/11/2009 e la parte delle norme che necessitano di un riferimento immediato sono quelle contenute nell'art. 69 del D. Lgs. 150/2009 che consistono nella riscritturazione dell'art. 55, nell'abrogazione dell'art. 56 e nell'inserimento di otto nuovi articoli, dal 55 bis al 55 novies, del D. Lgs. 165 del 30/03/2009.

Il novellato art. 55 puntualizza il carattere imperativo della nuova disciplina, principio dal quale consegue la sostituzione automatica di tutte quelle clausole contrattuali difformi.

Resta il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione delle infrazioni e delle relative sanzioni, a cui si aggiungono quelle previste dai nuovi articoli introdotti nel D. Lgs. 165/01.

Le numerose novità introdotte da queste disposizioni possono essere così sintetizzate:

- **Ampliamento dei poteri di responsabilità dei dirigenti;**
- **Semplificazione e perentorietà dei termini;**
- **Abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione;**
- **Mutamento dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale;**
- **Licenziamento per le infrazioni particolarmente gravi;**
- **Certificazione medica telematica;**
- **Obbligo di identificazione per il personale a contatto con il pubblico;**
- **Validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'Amministrazione**

LINEE GENERALI DEL NUOVO SISTEMA SANZIONATORIO: RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI

Tale normativa, che è diretta a contrastare in modo più efficace i comportamenti rilevanti dal punto di vista disciplinare, merita la massima attenzione sia per le richiamate responsabilità sia perché i tempi del procedimento disciplinare risultano fortemente compressi.

Prima di procedere all'esame delle disposizioni normative, occorre premettere che il nuovo sistema di lavoro pubblico delineato dalla "legge Brunetta" ha previsto per la prima volta fattispecie di responsabilità disciplinare nei confronti della Dirigenza costituita:

- a) dalla mancata collaborazione all'istruttoria di un procedimento disciplinare
- b) dalla causazione della decadenza dell'azione disciplinare.

Le sanzioni previste sono particolarmente gravose e sono costituite: *dalla sospensione del Dirigente dal servizio con privazione della retribuzione fino a 15 gg per la prima ipotesi, e*

dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, accompagnata dalla mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo pari a quello spettante per il doppio della durata della sospensione per la seconda ipotesi di responsabilità.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE PERSONALE DIPENDENTE

Con lo scopo di contribuire all'uniforme applicazione della legge da parte dei Dirigenti si evidenziano, di seguito, le prime indicazioni sulle principali modifiche al procedimento disciplinare per il personale della Provincia.

Per quanto riguarda la struttura del procedimento disciplinare la riforma ha introdotto un duplice tipo di procedimento: il primo, più rapido e semplificato, per le infrazioni disciplinari di minore gravità ed un altro per quelle più gravi. Per le infrazioni punibili con il rimprovero verbale la disciplina resta affidata alla contrattazione collettiva.

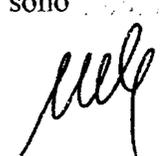
A) Il primo tipo di procedimento (c.d. breve) interessa infrazioni superiori al rimprovero verbale, per le quali siano applicabili sanzioni sino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per una durata massima di dieci giorni. In tutte queste ipotesi, l'attivazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione appartengono alla competenza del Dirigente responsabile della Direzione ove presta servizio il dipendente che ha commesso l'infrazione disciplinare. Pertanto, ricorrendone i presupposti al Dirigente competente (obbligatoriamente) la contestazione dell'addebito, lo svolgimento dell'istruttoria, l'adozione del provvedimento conclusivo (art. 55 bis co.1 D. Lgs. 165/2001).

In questo caso, le modalità e i termini di avvio e conclusione del procedimento disciplinare sono stabilite dall'art. 55 bis co.2 .

Qualora la sanzione da applicare sia più grave di quella indicata nei punti precedenti, il Dirigente trasmette una relazione con gli atti allegati entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D. (Ufficio Procedimenti Disciplinari) dandone contestuale comunicazione all'interessato (art. 55 bis co. 3).

-B) Procedimento Ordinario. Per le infrazioni disciplinari per i quali si prevede di applicare sanzioni più gravi di quelle previste al punto a) (la sospensione dal servizio per più di 10 giorni, e le sanzioni espulsive) la competenza è attribuita all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari istituito presso la Direzione Gestione Risorse Umane (art. 55 bis co. 4).

Per queste infrazioni, le modalità e i termini di avvio e conclusione del procedimento sono stabiliti nel co.4 dell'art. 55 bis.



La struttura del procedimento è uguale in entrambe le ipotesi. Presupposto per l'avvio del procedimento disciplinare è l' acquisizione della notizia dell'infrazione da parte del responsabile della struttura ovvero dell'U.P.D. Infatti dal momento di tale acquisizione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito all'incolpato che la nuova norma fissa in 20 giorni per le infrazioni di minore gravità (art. 55 bis. co 2) e 40 giorni per quelle di maggiore gravità (art. 55 bis co 4) La conclusione del procedimento disciplinare con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione deve avvenire entro 60 o 120 giorni dalla contestazione rispettivamente per l'ipotesi sub A) e sub B). Al mancato rispetto dei termini la norma fa derivare la decadenza dall'azione disciplinare.

E' evidente che la ristrettezza dei termini del procedimento richiede una adeguata tempestività d'azione. Pertanto, nel momento in cui si sia avuta conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare, commessi dal personale assegnati alla propria Direzione, il Dirigente dovrà procedere ad una immediata valutazione dei fatti stessi, al fine di stabilire, se i medesimi rientrano tra quelli sanzionabili con provvedimenti di competenza propria, ovvero di competenza dell'U.P.D.

Nel caso in cui il procedimento ricada nella propria competenza il Dirigente della struttura in cui il dipendente lavora dovrà immediatamente, comunque , *non oltre venti giorni* procedere alla contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente e convocarlo per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un suo procuratore ovvero di un rappresentante sindacale, con preavviso di almeno 10 giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente, se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta o, in caso grave ed oggettivo impedimento, formulare istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Il Dirigente, dopo l'eventuale ulteriore istruttoria, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.

Qualora invece si ravvisi che il fatto, a norma del codice disciplinare di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 11/04/2008 è punibile in astratto con una sanzione superiore alla sospensione dal servizio per 10 giorni, il Dirigente trasmetterà senza indugio, e comunque entro il termine di 5 giorni dalla notizia, gli atti avendo cura di trasmettere una documentata e dettagliata relazione in ordine ai fatti stessi.

Copia dei provvedimenti disciplinari adottati dal Dirigente dovranno essere inviati alla Direzione gestione RR.UU. per essere conservati nel fascicolo personale del dipendente e al Segretario Generale per l'opportuna conoscenza.

Per opportuna conoscenza saranno altresì inviati al Segretario Generale: a) copia della trasmissione degli atti all'U.P.D. da parte dei Responsabili delle Direzioni e b) copia dei provvedimenti adottati dall'U.P.D.

Si richiama altresì l'attenzione dei Signori Dirigenti sulla necessità di fornire ai dipendenti assegnati le doverose informazioni sul contenuto delle presenti indicazioni.

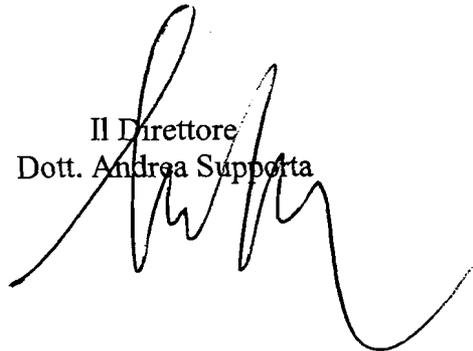
Al fine di fornire ulteriori dati operativi in relazione alle cospicue novità introdotte con la nuova riforma si allega uno schema riepilogativo che sintetizza le competenze e le procedure per irrogare le sanzioni .

La scrivente Direzione assicura comunque ogni opportuna collaborazione agli uffici che la volessero richiedere.

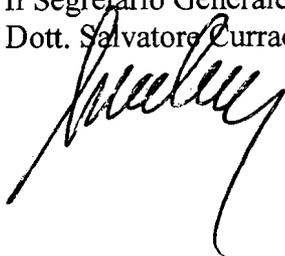
Il Funzionario
Dott. Attilio Nicciardi



Il Direttore
Dott. Andrea Supporta



Visto
Il Segretario Generale
Dott. Salvatore Currao



IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

COSA CAMBIA CON LA RIFORMA PREVISTA NEL D.LGS DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 15/2009.

L'OBBLIGO DI AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

LA COMPETENZA AD IRROGARE LE SANZIONI

LE SANZIONI DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE DELL'UFFICIO (il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora):

- ❖ RIMPROVERO VERBALE
- ❖ RIMPROVERO SCRITTO
- ❖ MULTA FINO A 4 ORE
- ❖ SOSPENSIONE FINO A 10 GIORNI

LE SANZIONI DI COMPETENZA DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (costituito presso ciascuna amministrazione):

- ❖ SOSPENSIONE SUPERIORE A 10 GIORNI
- ❖ LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
- ❖ LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO
- ❖ TUTTE LE SANZIONI QUALORA IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA NON ABBA QUALIFICA DIRIGENZIALE

M

LA PROCEDURA

❖ RIMPROVERO VERBALE:

La procedura da seguire è prevista nel CCNL. Non vi sono particolari adempimenti per l'irrogazione di tale sanzione. Non è necessaria la contestazione scritta. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni da quando il dirigente è venuto a conoscenza del fatto.

- ❖ RIMPROVERO SCRITTO
- ❖ MULTA FINO A 4 ORE
- ❖ SOSPENSIONE FINO A 10 GIORNI

Contestazione scritta entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto.

Convocazione scritta con preavviso di **10 giorni per la difesa**.

In questa fase il dipendente può farsi assistere da un proprio procuratore o rappresentante sindacale cui conferisca mandato.

Il dipendente può inviare una **memoria scritta** in luogo della presentazione.

In caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata **istanza di rinvio** del termine per l'esercizio della sua difesa.

Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione **entro 60 giorni** dalla contestazione.

In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di 60 giorni è prorogato di un periodo corrispondente.

*IN CASO DI VIOLAZIONE DEI TERMINI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE
SCATTA LA DECADENZA DALL'AZIONE DISCIPLINARE.
SE LA VIOLAZIONE DEI TERMINI E' COMMESSA DAL DIPENDENTE QUESTI
DECADE DALL'ESERCIZIO DEL DIRITTO ALLA DIFESA.*

- ❖ SOSPENSIONE SUPERIORE A 10 GIORNI
- ❖ LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
- ❖ LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Per queste sanzioni il procedimento è analogo a quello previsto per le sanzioni meno gravi, con le seguenti particolarità:

M

- tutti i **termini sono raddoppiati**;
- il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla **data di ricezione degli atti** ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione;
- il responsabile della struttura deve trasmettere gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari **entro 5 giorni dalla notizia del fatto**;
- la decorrenza del **termine per la conclusione del procedimento** resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

LE IMPUGNAZIONI

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Ciò comporta l'impossibilità per i **collegi arbitrali o arbitri unici costituiti contrattualmente** di giudicare in materia disciplinare. (art. 55 d.lgs. 165/2001 modificato)

Sono stati soppressi i collegi arbitrali di disciplina istituiti in ogni amministrazione o ente, già previsti dall'art. 55 del d.lgs. 165/2001.

Dalla data di entrata in vigore del d.lgs. non è ammessa l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina (art. 73 decreto di attuazione).

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è **competente il giudice ordinario**.

Il dipendente ha la possibilità, inoltre, di impugnare la sanzione disciplinare, **entro 20 giorni**, dinanzi al **collegio di conciliazione e arbitrato** costituito tramite l'ufficio provinciale del lavoro, ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori).

LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA

I contratti collettivi possono disciplinare **procedure di conciliazione** non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi **entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito** e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

La **sanzione concordemente determinata** all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e **non è soggetta ad impugnazione**.

pel
3

I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Qualora sia instaurato procedimento penale per gli stessi fatti o per alcuni dei fatti per cui si procede, **non è prevista la sospensione** di quello disciplinare.

Per le infrazioni di maggiore gravità (per le quali è previsto il licenziamento o la sospensione superiore a 10 giorni), 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, l'ufficio competente 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.

In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione (il fatto non sussiste, non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso), previa istanza del dipendente, da presentarsi entro sei mesi dalla pronuncia penale, l'amministrazione riapre il procedimento disciplinare per modificare o confermare la sanzione.

"La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso" art. 653 c. 1 cpp.

~~Se il processo penale si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna, il~~ procedimento disciplinare eventualmente concluso con l'archiviazione è riaperto per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Il procedimento disciplinare è 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 è stata applicata una diversa.

"La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso" art. 653, c. 1 bis cpp.

Il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore

fy

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'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis d.lgs. 165/2001.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Oltre alle fattispecie previste nei CCNL vengono introdotte per legge nuove figure che danno luogo a **procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

- si applica il **licenziamento disciplinare con preavviso** nei seguenti casi:

- a) **assenza priva di valida giustificazione** per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- b) **ingiustificato rifiuto del trasferimento** disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) **valutazione di insufficiente rendimento** riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione

- si applica il **licenziamento senza preavviso** per:

- a) **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 attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) **falsità documentali o dichiarative** commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) **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;**
- d) **condanna penale definitiva**, in relazione alla quale è prevista l'**interdizione perpetua dai pubblici uffici** ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

- si applica la **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi per:

- a) **condotte pregiudizievoli** per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.


5

- si applica il **collocamento in disponibilità**:

a) in tutti i casi in cui il lavoratore cagiona **grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza**, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

- si applica la **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione per:

a) **mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.**

b) **ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale** si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

la **responsabilità civile** eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, **ai casi di dolo o colpa grave.**