



Regione Siciliana

PRESIDENZA

ASSESSORATO AUTONOMIE LOCALI E FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

Servizio Ufficio Unico Procedimenti Disciplinari

Viale Regione Siciliana 2226 - 90135 PALERMO

Tel. 091.7073655 - Fax 091.7072843

v.farina@regione.sicilia.it

Palermo 11.03.2010

Prot. 37537

Oggetto: **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale – prime indicazioni sull’applicazione delle nuove norme nella Regione siciliana.**

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali,
Uffici equiparati e Uffici Speciali
LORO SEDI

Ai Dipartimenti Regionali e
Uffici equiparati
Uffici del Personale
LORO SEDI

Agli Uffici Speciali
LORO SEDI

All’ Ufficio di diretta collaborazione
del On.le Presidente della Regione
SEDE

Agli Uffici di diretta collaborazione
degli On.li Assessori
SEDE

e p.c. Al Segretario Generale
SEDE

Al Dipartimento Regionale della
Funzione Pubblica e del Personale
Servizio Gestione Giuridica del
Personale

SEDE

Alle Segreterie regionali delle OO.SS.:
CISL FP – SADIRS – COBAS
CODIR – CGIL FP – UIL FP –
SIAD – UGL – DIRSI

LORO SEDI

Come noto in data 15 novembre 2009 è entrato in vigore il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare gli articoli 67 e seguenti che, tra l'altro, riscrivono l'art. 55 del d.lgs. 105 del 2001 e introducono nuove disposizioni, danno un nuovo assetto alla materia disciplinare del pubblico impiego.

Tali norme, come chiarito dall'ufficio legislativo e legale della Regione con parere n. 193627167.11.2009 del 04.12.2009, trovano immediata vigenza nel territorio regionale a decorrere dal 15 novembre 2009, in forza del rinvio dinamico operato dalla legge regionale n.10/2000.

Stante la portata innovativa della nuova normativa, si ritiene opportuno richiamarne i punti fondamentali.

Publicità codice disciplinare e competenza ad irrogare le sanzioni

- la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione del **codice disciplinare** equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. A tal proposito si sollecitano i Dipartimenti e gli uffici in indirizzo a curare la capillare diffusione, mediante lo stesso mezzo, degli articoli del d.lgs. 150/2009, di cui meglio si specificherà in seguito, che introducono nell'ordinamento nuove tipologie di infrazioni e di sanzioni.
- la competenza ad irrogare le **sanzioni di minore gravità** (rimprovero verbale – rimprovero scritto – multa fino a 4 ore e sospensione dal servizio fino a 10 giorni) è del **Dirigente Generale del Dipartimento** presso cui il dipendente presta servizio;
- la competenza ad irrogare le **sanzioni superiori a 10 giorni** rimane in capo all'**Ufficio Unico per i procedimenti disciplinari**.

Iter procedimento disciplinare

- il Dirigente Generale del Dipartimento in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con

sanzioni inferiori ai 10 giorni (escluso il rimprovero verbale per cui si applicano le procedure previste dal CCRL in vigore), entro il **termine perentorio di 20 giorni** contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale, con un **preavviso minimo di 10 giorni**.

Il procedimento disciplinare, avviato con le modalità sopra descritte, dovrà essere concluso entro **60 giorni** dalla contestazione dell'addebito.

Ferma rimanendo, comunque, la possibilità dell'autorità procedente di sospendere il procedimento nel caso di motivata istanza del dipendente per grave ed oggettivo impedimento;

- nel caso di comportamenti punibili con **sanzioni superiori ai 10 giorni**, il Dirigente Generale del Dipartimento di competenza, come su descritto, entro il **termine di 5 giorni** dalla notizia del fatto, trasmette rituale segnalazione all'Ufficio Unico per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

E' appena il caso di osservare che la normativa richiamata nulla precisa in ordine al termine di 5 giorni dalla notizia dell'illecito disciplinare concessi al Dirigente del Dipartimento per trasmettere la segnalazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari. Tale termine, all'evidenza, è assai ristretto tenuto conto, tra l'altro, della struttura e delle dimensioni dell'Amministrazione. In particolare non è precisato se tale termine debba ritenersi perentorio. Le conseguenze sono però intuibili, poiché nel caso in cui tale termine fosse considerato perentorio, i margini di azione concessi all'Amministrazione per esercitare l'attività sanzionatoria, alla luce della tempistica finora seguita dall'Amministrazione, rischierebbero di essere vanificati. E' pur vero che, in linea di principio, qualora il termine fosse ritenuto perentorio, la legge lo prescriverebbe espressamente. Nell'incertezza, dovuta anche all'assenza di precedenti giurisprudenziali, si consiglia di ritenere tale termine perentorio.

Per tale motivo, qualora le strutture dovessero ritenere di dover applicare sanzioni superiori ai 10 giorni di sospensione, dovranno attivare la procedura con la **necessaria tempestività** anche anticipando la notizia dell'illecito per le vie brevi.

Ricevuta la segnalazione disciplinare, l'Ufficio dei procedimenti disciplinari avvia il relativo procedimento entro **40 giorni** dalla data di ricezione della stessa, ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, ed è obbligato a concludere l'intera procedura entro **120 giorni dalla prima acquisizione** della notizia dell'infrazione da parte dell'Amministrazione (anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora).

Per queste sanzioni il procedimento è analogo a quello previsto per le sanzioni meno gravi di cui si è detto al punto precedente. Mutano i termini di avvio e conclusione come su specificato.

Si fa altresì presente che il mancato esercizio della potestà disciplinare, l'omissione o il ritardo degli atti del procedimento o la valutazione, manifestamente infondata, sull'insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte oggettivamente rilevanti, comporta per i soggetti aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, nonché la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, in proporzione della gravità dell'infrazione non perseguita.

Nel qual caso il decreto legislativo prevede che, ove non diversamente previsto dal CCRL, si applicano le disposizioni di cui all'art. 55-bis comma 4 del d.lgs. 165/01 e le relative sanzioni sono adottate dal Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

Inoltre, il comma 7 dello stesso articolo prevede l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un

massimo di quindici giorni da infliggere al lavoratore dipendente o al dirigente che rifiuta la collaborazione eventualmente richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

Impugnazioni e Procedure conciliative

Dalla entrata in vigore del d.lgs. 150/09 non è più ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina che, conseguentemente, sono stati soppressi.

Resta salva la facoltà di disciplinare mediante il CCRL 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 30 giorni dalla contestazione dell'addebito.

Si ricorda, comunque, che sulle controversie in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari è competente il giudice ordinario e che, inoltre, il dipendente ha la possibilità 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).

Rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare

La normativa oggetto della presente circolare ha introdotto delle novità anche nell'ambito dei rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

La regola generale è che i procedimenti disciplinari non possono essere sospesi qualora per i medesimi fatti si proceda penalmente.

Sotto tale aspetto è stata data attuazione al principio che consente al datore di lavoro una autonoma valutazione dei comportamenti posti in essere dal dipendente non vincolandolo, almeno in una prima fase, all'esito del giudizio penale.

Salvo quanto appresso si andrà a precisare, è venuta meno quindi la pregiudiziale penale.

La regola del divieto di sospensione del procedimento è assoluta per le ipotesi in cui le infrazioni disciplinari per cui si procede siano punibili con una sanzione massima di dieci giorni di sospensione, mentre è ammessa una deroga nelle ipotesi in cui le infrazioni per cui si procede siano di maggiore gravità se all'esito dell'istruttoria l'ufficio procedente non sia in possesso di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

In siffatta ipotesi il procedimento potrà essere sospeso sino a gli esiti irrevocabili del giudizio penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

In tutti gli altri casi il procedimento dovrà essere concluso con l'irrogazione di sanzione o con l'archiviazione, salva la possibilità introdotta con l'art. 55-ter del D.Lgs 165/01, così come modificato dal d.l.g.s. 150/09, di riaprire i procedimenti così conclusi quando, il procedimento penale sia definito con sentenza definitiva, e la parte interessata o l'amministrazione di appartenenza ne diano notizia all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

L'autorità competente dovrà **riaprire** il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni, a suo tempo prese, **con le risultanze del giudizio penale entro 60 gg.** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore o dalla presentazione della istanza di parte e dovrà **concludere** il nuovo procedimento **entro 180 gg.** dalla riapertura o ripresa.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare.

Ciò chiarito, si sottolinea la necessità che i Dipartimenti in indirizzo cui sia trasmessa **sentenza** che definisca un giudizio penale per fatti che hanno dato origine anche a procedimento disciplinare ne **trasmettano con sollecitudine una copia** all'Ufficio unico dei procedimenti disciplinari, e così non incorrere nelle decadenze previste.

Il nuovo sistema sanzionatorio

Ferma restando la disciplina in tema di sanzioni disciplinari prevista dal CCRL, il d.l.g.s. 165/01, così come modificato dal d.l.g.s. 150/09, introduce nuove tipologie di infrazioni e relative sanzioni eventualmente applicabili ai nuovi articoli 55-bis, quater e sexies, come descritto di seguito.

- **Art. 55-bis**

- **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni:**

Dichiarazioni false o reticenti e rifiuto di collaborazione con l'autorità disciplinare su informazioni rilevanti per procedimenti disciplinari in corso. La sanzione può essere irrogata sia a lavoratore del comparto non dirigenziale che a dirigente;

- **Art. 55-quater**

licenziamento disciplinare con preavviso:

- Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre, in un biennio, e comunque per più di sette giorni nel corso dell'ultimo decennio ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- Rifiuto ingiustificato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- Insufficiente rendimento per un arco temporale non inferiore al biennio, dovuto a violazione di obblighi concernenti la propria prestazione.

licenziamento disciplinare senza preavviso:

- Falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione dell'assenza mediante certificato medico falso o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- Falsità documentali o dichiarative ai fini dell'assunzione o della progressione di carriera;
- Reiterazione nell'ambito del lavoro di condotte in qualsiasi modo lesive dell'onore e dignità altrui;
- Condanna penale definitiva che importi interdizione perpetua dai pubblici uffici o comunque l'estinzione del rapporto di lavoro.

- **Art. 55- sexies**

- **Sospensione dal servizio da tre giorni a tre mesi** nell'ipotesi in cui, a causa della condotta del dipendente in violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, l'Amministrazione sia condannata al risarcimento del danno;
- **Collocamento in disponibilità** per il lavoratore che abbia cagionato un grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza.
- **Sospensione per un massimo di tre mesi** nei confronti dei soggetti aventi qualifica dirigenziale che abbiano omesso o ritardato l'esercizio dell'azione disciplinare senza giustificato motivo

- **Sospensione per un massimo di tre mesi** dei soggetti non aventi qualifica dirigenziale che abbiano omesso o ritardato senza giustificato motivo atti relativi a procedimenti disciplinari.

Al fine di valutare eventuali recidive nonché per la realizzazione di una banca dati, si pregano i soggetti responsabili dei dipartimenti e degli uffici in indirizzo di voler comunicare l'avvio dei procedimenti disciplinari di propria competenza e di trasmettere i relativi provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale – Servizio Ufficio unico per i procedimenti disciplinari.

Si invitano altresì gli uffici in indirizzo a garantire ampia e puntuale diffusione della presente circolare.

I Funzionari responsabili del procedimento
f.to (Giuseppina Ingrassia - Marina Miceli)

Il Dirigente del Servizio
f.to (V. Farina)

IL DIRIGENTE GENERALE
f.to (Bologna)