



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 ABBAIA QUALIFICA DIRIGENZIALE

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:

- 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**.

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.1bis cpp.

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

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.

- 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**.