

Torino,

Class. 04-01

03-13

Al Presidente del Consiglio regionale

Ai Vice presidenti del Consiglio regionale

Ai Consiglieri Segretari del consiglio regionale

Al Presidente de Comitato Pari Opportunità

Ai Direttori del Consiglio regionale

Ai Dirigenti del Consiglio regionale

Al Difensore Civico

Alle OO.SS. – CGIL – CISL – UIL – CSA
DIRER. – C.I.D.A. F.P.

Alle RSU del personale categorie

LORO SEDI

Oggetto: Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009; responsabilità dei dipendenti pubblici e sanzioni disciplinari.

Premessa

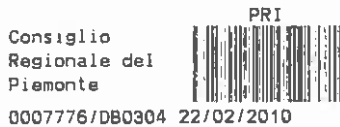
In data 15/11/2009 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 150/2009, che ha introdotto importanti novità in materia disciplinare.

Con tale decreto è stato riformato l'originario art. 55 del D.Lgs n. 165/2001 e sono stati aggiunti gli artt. da 55 bis a 55 septies. Tali articoli costituiscono, per espressa volontà legislativa, norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile e si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Amministrazione Pubblica.

Le novità sono:

- La responsabilità disciplinare è normata dal Capo V del D.Lgs 150/2009 e dalla contrattazione collettiva purché non incompatibile con le disposizioni legislative del succitato decreto.

- Il decreto legislativo ha introdotto nuove infrazioni disciplinari e fattispecie sanzionatorie.



- Il dirigente responsabile è competente ad irrogare le sanzioni disciplinari di minor gravità (dal richiamo verbale sino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni).

- L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è competente ad irrogare le sanzioni di maggior gravità (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a dieci giorni, licenziamento con o senza preavviso).

- Sono stati modificati i termini iniziali e conclusivi del procedimento disciplinare.

- Il procedimento disciplinare deve essere iniziato o proseguito anche in caso di dimissioni o trasferimento del dipendente.

- Non è più obbligatoria la sospensione del procedimento disciplinare connesso con il processo penale. Resta salva la facoltà per l'Amministrazione procedente di sospendere il procedimento penale per le infrazioni più gravi.

- Non sono più ammessi l'impugnazione delle sanzioni innanzi ai Collegi arbitrali di disciplina ed il ricorso al patteggiamento della sanzione.

- Per i fatti commessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs 150/2009 (15/11/2009) per gli aspetti sostanziali relativi alle sanzioni si deve fare riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente se più favorevole, mentre per gli aspetti procedurali deve applicarsi il nuovo regime.

- Vengono introdotte alcune sanzioni specificatamente previste per la dirigenza

- Viene esplicitamente richiamato che la violazione del codice di comportamento e del codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrice può configurare sanzione disciplinare

Poiché le innovazioni apportate sono numerose si ritiene utile fare una rassegna delle stesse.

Infrazioni disciplinari

| | |
|-------------------------|---|
| Infrazioni disciplinari | Il decreto legislativo n. 150/2009, dopo aver previsto l'obbligo di osservanza delle disposizioni in materia di diligenza, obbedienza e fedeltà, fa salva la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni contenuta nella contrattazione collettiva, e introduce nuove fattispecie sanzionatorie. La competenza disciplinare, così come prevista dal D.Lgs. n. 150/2009, deve essere esercitata nel rispetto delle regole inderogabili dettate dal capo V del medesimo Decreto n. 150/2009 che ha altresì previsto ulteriori infrazioni disciplinari (artt. 55 bis, 55 quater, 55 sexies). |
|-------------------------|---|

Sanzioni disciplinari

| | |
|---|--|
| Rimprovero verbale | |
| Rimprovero scritto | |
| Multa fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione | |
| Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | |
| Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni | <p>Nuova sanzione introdotta dall'art. 55 bis, comma 7, come modificato dal D.Lgs. 150/2009:</p> <p>“il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte della amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 15 giorni. (art. 55 bis comma 7)“.</p> |
| Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi | <p>Nuova sanzione introdotta dall'art. 55 sexies, comma 1, come modificato dal D.Lgs. 150/2009:</p> <p>“la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione</p> |

| | |
|--|--|
| | disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento (art. 55 sexies comma 1)". |
| Sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi | Nuova sanzione introdotta dall'art. 55 sexies, comma 3, come modificato dal D.Lgs. 150/2009 – solo per i dirigenti: "il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione (art. 55 sexies comma 3)". |
| Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi | |
| Collocamento in disponibilità | Nuova sanzione introdotta dall'art. 55 sexies, comma 2, come modificato dal D.Lgs. 150/2009. |
| Licenziamento con preavviso | Contratto Collettivo e art. 55 quater comma 1, lett. b) c). |
| Licenziamento senza preavviso | Contratto Collettivo e art. 55 quater comma 1, lett. a) d) e) f). |

Soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni

| Sanzione | Soggetti competenti |
|--|---|
| Sanzioni di minor gravità (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa e sospensione fino a 10 giorni) | <p>Dirigente responsabile della struttura presso cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando.</p> <p>Ai sensi della D.U.P. n. 158 del 22/12/2009, il Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale, il Capo di Gabinetto della Presidenza del Consiglio Regionale, i direttori regionali, i responsabili di settore, i responsabili di struttura temporanea e di progetto provvedono alla contestazione degli addebiti ed alla irrogazione delle sanzioni disciplinari del rimprovero verbale, del rimprovero scritto, della multa e della sospensione dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni nei confronti dei dipendenti assegnati.</p> |
| Sanzioni di maggior gravità (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, licenziamento senza preavviso, licenziamento con preavviso) | <p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari che, ai sensi del succitato provvedimento organizzativo, per il ruolo del Consiglio, è collocato presso il Settore Organizzazione e Personale della Direzione Amministrazione e Personale.</p> <p>Il direttore competente in materia di risorse umane, come già previsto dalla L.R. 23/08 per il ruolo del Consiglio, provvede:</p> <ul style="list-style-type: none">a. alla contestazione degli addebiti ed all'irrogazione delle sanzioni superiori alla sospensione dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni;b. alla contestazione degli addebiti ed alla irrogazione di tutte le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti assegnati agli uffici di comunicazione del ruolo di |

| | |
|--|---|
| | <p>competenza.</p> <p>L'ufficio si attiva su segnalazione del dirigente responsabile che deve trasmettergli gli atti entro 5 giorni dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato. L'ufficio è tenuto ad attivarsi ogni qualvolta ha comunque acquisito notizia dell'infrazione.</p> |
|--|---|

Procedure e termini

| Infrazioni e Sanzioni | Procedure e Termini |
|---|---|
| a) Infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale | Disciplina stabilita dal contratto collettivo |
| <p>b) Infrazioni di minor gravità (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa e sospensione fino a 10 giorni). Soggetto competente come indicato sopra</p> | <p><u>procedimento</u></p> <p>deve instaurarsi senza indugio e comunque non oltre 20 giorni (termine perentorio) da quando ha notizia del fatto che costituisce infrazione.</p> <p><u>Modalità</u></p> <p>La contestazione dell'addebito (ad eccezione dell'infrazione punibile con il richiamo verbale) deve essere fatta per iscritto al dipendente convocato all'audizione disciplinare con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale. Il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta, può anche per grave ed oggettivo impedimento chiedere il rinvio dell'audizione. Il differimento può essere disposto per una sola volta.</p> <p><u>Conclusione</u></p> <p>Il procedimento disciplinare deve concludersi</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>entro 60 giorni (termine perentorio) dalla contestazione dell'addebito salva l'ipotesi di differimento per un periodo superiore a 10 giorni (in questo caso la conclusione del procedimento è prorogata in misura corrispondente).</p> <p>Ogni atto di contestazione di addebito disciplinare e di conclusione di un procedimento disciplinare deve essere trasmesso, entro il mese di adozione, in copia all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – Settore Organizzazione e Personale – per gli ulteriori provvedimenti di competenza.</p> |
| <p>c) contestazioni delle infrazioni disciplinari di maggior gravità (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, licenziamento senza preavviso, licenziamento con preavviso) – soggetto competente come indicato sopra</p> | <p style="text-align: center;"><u>Procedimento</u></p> <p>La contestazione deve essere fatta entro 40 giorni (termine perentorio) dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura cui il dipendente è assegnato ovvero dalla data nella quale l'ufficio per i procedimenti disciplinari ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.</p> <p style="text-align: center;"><u>Modalità</u></p> <p>Si richiama quanto sopra in merito alle modalità di audizione, ai diritti di difesa del dipendente ed alla possibilità di differimento.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p style="text-align: center;"><u>Conclusione</u></p> <p>Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni (termine perentorio) dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura presso cui il dipendente lavora.</p> <p>E' fatta salva la proroga del termine in caso di differimento o di sospensione del procedimento per connessione con procedimento penale.</p> |
|--|--|

La violazione dei termini comporta la decadenza dall'azione disciplinare per l'amministrazione e la decadenza dall'esercizio della difesa per il dipendente.

Norme procedurali

| | |
|---|--|
| Generali | <p>Nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta ogni comunicazione allo stesso dovrà essere effettuata tramite posta elettronica certificata, ovvero tramite consegna a mani.</p> <p>Per le comunicazioni successive alla contestazione il dipendente può indicare un numero di fax, di cui egli o il proprio procuratore abbia la disponibilità.</p> <p>In alternativa all'uso degli strumenti di comunicazione sopra indicati le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.</p> <p>Nel corso dell'istruttoria il soggetto procedente può acquisire da altre pubbliche amministrazioni informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Detta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini (art. 55 bis, comma 6).</p> <p>Al dipendente è riconosciuto espressamente il diritto all'accesso agli atti istruttori del procedimento (art. 55 bis, comma 5).</p> |
| In caso di trasferimento del dipendente | <p>Il trasferimento non impedisce l'instaurazione del procedimento disciplinare o la sua cessazione se già avviato. Il procedimento è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento (art. 55 bis comma 8).</p> |
| In caso di dimissioni del dipendente | In caso di dimissioni, qualora per l'infrazione |

| | |
|--|---|
| | <p>commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare deve avere ugualmente corso. Le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 55 bis, comma 9).</p> |
|--|---|

Regime transitorio

| | |
|--|---|
| <p>Circolare n. 9 del 27.11.2009 della Funzione Pubblica</p> | <p>Per i fatti commessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs 150/2009 ma di cui i soggetti competenti abbiano notizia dopo l'entrata in vigore del decreto per gli aspetti sostanziali (relativi alle infrazioni e alle sanzioni) si dovrà comunque fare riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente se più favorevole. Mentre per gli aspetti procedurali si applica comunque la nuova procedura.</p> |
|--|---|

Codice disciplinare

| | |
|----------------------------|---|
| <p>Codice disciplinare</p> | <p>Con l'entrata in vigore del D.Lgs n. 150 il codice disciplinare, di cui all'art. 3 del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie-Locali dell'11.4.2008, e di cui al Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni allegato al CCNL 22/1/2004, che non siano in contrasto con le disposizioni legislative introdotte dal D.Lgs. 150, deve essere integrato con le infrazioni e le relative sanzioni di cui agli articoli 55bis (7° comma), 55 quater e 55 sexies (1° e 3° comma – solo per dirigenti) del D. Lgs 165/2001. Per la parte procedurale si richiama l'art. 55 del D.Lgs 165/01. Il codice disciplinare, così integrato, è pubblicato sulla INTRANET regionale e tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione.</p> |
|----------------------------|---|

Impugnazioni delle sanzioni

| | |
|-----------------------------|--|
| Impugnazioni delle sanzioni | <p>Non è più ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina ed inoltre è stabilito che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Non è più ammesso il ricorso al patteggiamento della sanzione disciplinare.</p> <p>Resta salva, invece, la facoltà per i contratti collettivi di disciplinare procedure di conciliazione non obbligatorie fuori dei casi per cui è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.</p> <p>Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni irrogate.</p> |
|-----------------------------|--|

Rapporti tra processo penale e procedimento disciplinare

| | |
|---|--|
| Disciplina generale | Il D.Lgs. n. 150/09 introduce il principio secondo il quale la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di quello penale non è più obbligatoria. |
| <p>Procedimento disciplinare e conclusione del procedimento penale:</p> <p>A) Infrazioni di minor gravità (dal rimprovero verbale alla sospensione fino ad un massimo di dieci giorni)</p> <p>B) Infrazioni di maggiore gravità</p> | <p>non è ammessa la sospensione del procedimento.</p> <p>B1) L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari nel caso in cui disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, conclude il procedimento;</p> <p>B2) L'Ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Casi specifici:</p> <p>A)</p> <p>Procedimento disciplinare concluso con irrogazione sanzione mentre il procedimento penale concluso con sentenza di assoluzione</p> | <p>Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il soggetto competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.</p> |
| <p>B)</p> <p>Procedimento disciplinare concluso con archiviazione mentre il processo penale concluso con sentenza di condanna</p> | <p>Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il soggetto competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.</p> <p>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.</p> |
| <p>Norme procedurali generali</p> | <p>Il procedimento disciplinare deve essere ripreso o riaperto entro sessanta 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.</p> |

Responsabilità penale e patrimoniale

| | |
|--------------------------------------|--|
| Responsabilità penale e patrimoniale | <p>Nei casi di false attestazioni del dipendente della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ed alle giustificazioni dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia (art. 55 quinquies).</p> <p>In questi casi il dipendente, oltre ad essere ovviamente responsabile sul piano disciplinare, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da € 400 ad € 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.</p> |
|--------------------------------------|--|

Responsabilità dei dirigenti rispetto al procedimento disciplinare

| | |
|--|--|
| Responsabilità dei dirigenti rispetto al procedimento disciplinare | <p>Ampliamento dei poteri del dirigente in relazione alle sanzioni da irrogare.</p> <p>Previsione delle nuove infrazioni disciplinari di cui agli artt. 55 sexies, comma tre, e 55 bis, comma 7, nei confronti dei dirigenti per comportamenti connessi all'azione disciplinare.</p> |
| Responsabilità civile dei dirigenti | <p>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.</p> |

Si ricorda, infine, che l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente sottoscritto il giorno 19/11/2009, introduce, anche per i dirigenti

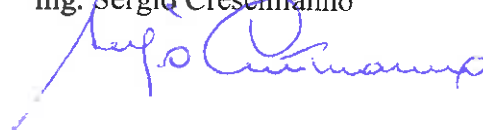
procedure e sanzioni disciplinari di tipo conservativo e che verranno portate a conoscenza del personale interessato non appena il contratto entrerà in vigore.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento (tel. 011/5757559: P. Casavecchia – 011/5757124: L. Raimondi) e a supporto dei dirigenti responsabili della gestione del procedimento disciplinare.

Le SS.LL sono invitate a portare la presente circolare a conoscenza di tutto il personale assegnato alle Direzioni ed a farla controfirmare per presa visione.

Distinti saluti.

Il Direttore
Ing. Sergio Crescimanno



MP/PC/lr/
