



Università degli Studi di Napoli
" Parthenope "

PROT. N. 33049/POS. UPTA
ALLEGATI 4

PBX 081.5475111 (19 linee urb.)
COD. FISC. 800 - 182 -40 - 632
PART. IVA 018 - 773 - 20 - 638
TELEFAX 081.5521485
INTERNET:www.uniparthenope.it

80133 NAPOLI 14 Dicembre 2009
Via AMMIRAGLIO ACTON, 38

Ai Dirigenti delle Ripartizioni

A Capi degli Uffici

e.p.c. Ai Presidi
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori dei Centri di Servizio
Al Direttore della Biblioteca
A Tutto il Personale Tecnico Amministrativo

LORO SEDI

OGGETTO **Novità introdotte in materia di procedimenti disciplinari dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**

Il 31 ottobre è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.254 (supplemento ordinario n.197) **il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** - "*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*" la cui entrata in vigore decorre dal **15.11.2009**.

Il decreto legislativo traduce in norme giuridiche vincolanti i principi contenuti nella legge delega 4 marzo 2009 n. 15, che ha impostato una profonda revisione di tutti gli aspetti della disciplina del lavoro presso la pubblica amministrazione

Preliminarmente, si ritiene opportuno evidenziare, che la Legge 4 marzo 2009, n. 15 ha modificato l'art. 2, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sovvertendo l'ordine delle fonti in materia di lavoro pubblico. In altri termini da una disciplina secondo cui la norma di legge, regolamentare o statutaria, poteva essere derogata da successivi accordi collettivi, salvo che la legge non disponesse espressamente in senso contrario, si e' passati ad una diversa disciplina , in base alla quale i contratti collettivi possono derogare le

preesistenti disposizioni di legge “solo qualora” siffatta possibilità sia dalle stesse espressamente riconosciuta.

Con il Dlgs n. 150/09, sono state riunite ,in un solo testo normativo, tutte le disposizioni attuative delle deleghe contenute negli articoli da 3 a 7 della citata legge n.15 del 2009.

Il provvedimento, consta di cinque titoli, il primo dei quali circoscrive l’oggetto e le finalità del decreto. Il titolo II riguarda i temi della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, mentre il titolo III concerne la valorizzazione del merito e gli strumenti per premiarlo. Il titolo IV introduce significative innovazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sia riguardo ai principi generali, sia con riferimento alle specifiche discipline della Contrattazione Collettiva,della dirigenza e dei procedimenti disciplinari.

La prima parte della riforma ad entrare in vigore riguarda la materia delle sanzioni disciplinari e la responsabilità dei dipendenti pubblici (Titolo IV, Capo V, artt. 67 ss., Dlgs n.150/09 che si allega) Il decreto riporta in ambito legislativo un tema negli ultimi anni lasciato prevalentemente alla contrattazione, introduce nuovi comportamenti sanzionabili e inasprisce le sanzioni già previste dalla regolamentazione attuale. Inoltre, vengono estesi i poteri del dirigenti della struttura in cui il dipendente lavora, ridotti i termini per giungere alla sanzione, aboliti i collegi arbitrali di impugnazione. Viene, poi, introdotta la regola generale della non sospensione dei procedimenti disciplinari per le infrazioni meno gravi quando siano legati a processi penali, ed è prevista la validità della pubblicazione del Codice disciplinare sul sito telematico dell’Amministrazione.

Ciò premesso, si ritiene opportuno, nella fase di prima applicazione , e con riserva di fornire ulteriori chiarimenti e precisazioni, evidenziare i punti di maggiore rilievo previsti nel Dlgs n. 150/2009 in materia disciplinare.

L’art.68 del Dlgs n. 150/2001 ,in tema di sanzioni disciplinari e di responsabilità dei pubblici dipendenti, modifica l’art. 55 del Dlgs 165/01 e prevede che le disposizioni ivi contenute **costituiscono norme imperative**, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419 del codice civile e, pertanto sono di diritto inserite nel contratto collettivo di comparto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti.

Il soggetto competente alla contestazione degli addebiti e all’irrogazione della sanzione disciplinare varia a seconda della tipologia di sanzione da applicare (art. 69 del D.lgs n.150/09 che ha introdotto l’art. 55-bis del D.lgs 165/01).

Il Dirigente del settore in cui il dipendente lavora, è competente per le infrazioni di minore gravità , per le quali è prevista l’irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione per più di dieci giorni (rimprovero scritto, multa di importo variabile pari a 4 ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni)

Tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, per le predette sanzioni la competenza è del Dirigente-Capo della Ripartizione, per il personale in servizio presso gli Uffici, afferenti alla Ripartizione. I Dipartimenti, giustamente D.D.A. n.160 del 31.10.2005, afferiscono alla III Ripartizione.

Il Dirigente Capo della Ripartizione provvede, senza indugio e comunque **non oltre entro venti giorni** dalla notizia di comportamenti punibili con le predette sanzioni, ad inviare la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare al dipendente.

La predetta comunicazione dovrà contenere la contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente e la convocazione, **con un preavviso di almeno dieci giorni**, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale.

Il dipendente ha la facoltà, se non intende presentarsi, di inviare memorie scritte. In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può chiedere il deferimento dell'audizione. Se tale richiesta viene accolta dall'Amministrazione per un periodo superiore ai 10 giorni, i termini di conclusione del procedimento sono prorogati in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento.

Il Dirigente Capo della Ripartizione, espletata l'attività istruttoria, dovrà concludere il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro **60 giorni dall'invio della comunicazione di avvio del procedimento**. Tali provvedimenti saranno formalizzati con Decreto Dirigenziale.

Al fine di garantire l'uniformità delle procedure disciplinari, i Dirigenti potranno avvalersi del supporto dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo nel cui ambito rientrano le competenze relative ai procedimenti disciplinari.

Nel caso in cui la struttura organizzativa, in cui presta servizio il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, afferisce alla Direzione Amministrativa o trattasi di Presidenza di Facoltà o di Centro di Servizio, gli atti del procedimento devono essere trasmessi dal Responsabile della Struttura all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato. La contestazione degli addebiti e il relativo procedimento disciplinare seguiranno le modalità sopra descritte. I provvedimenti saranno formalizzati con Decreto Direttoriale.

Per le infrazioni più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni (ovvero sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi, collocamento in disponibilità, licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso) e per le infrazioni commesse dal personale avente qualifica Dirigenziale la competenza in materia è del Direttore Amministrativo.

Se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni (ovvero sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi, collocamento in disponibilità, licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso), il responsabile della struttura trasmette gli atti entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Tutti i termini raddoppiati e pertanto il procedimento deve concludersi entro 120 giorni, salva l'eventuale sospensione derivante dalla concessione di un termine per il corretto esercizio della difesa. I provvedimenti saranno formalizzati con Decreto Direttoriale.

La violazione dei termini sopra riportati comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, e per il lavoratore, la decadenza dall'esercizio del diritto alla difesa.

Per le infrazioni punibili con la sanzione del rimprovero verbale, il D.Lgs.150/09 rinvia alle norme contrattuali. Il vigente CCNL comparto Università, però, contiene a sua volta un rinvio all'art. 55, comma 4 del D.Lgs.165/01, che individuava nei capi delle strutture in cui il dipendente lavora i soggetti competenti ad irrogare la predetta sanzione. Tale articolo è stato ora riformulato ed è scomparso qualunque riferimento in merito. Stante il vuoto normativo e contrattuale, si ritiene che tale competenza segua quella prevista per le sanzioni fino alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per massimo 10 giorni e, quindi, spetti ai Dirigenti Capi- Ripartizione e al Direttore Amministrativo su segnalazione del Responsabile della Struttura.

Inoltre, si evidenzia che con l'inserimento di diritto delle disposizioni di cui al novellato D.Lgs. 165/01, il codice disciplinare contenuto nel CCNL comparto Università vigente per il personale tecnico amministrativo, è da considerarsi modificato ed integrato.

In particolare sono state introdotte le seguenti nuove sanzioni:

- si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni:

a) al dipendente 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

- 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 la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi per:

a) mancato esercizio o per la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte dei dipendenti, 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.

- 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 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 all'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 interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Il novellato D.Lgs. 165/01 ha altresì introdotto delle specifiche sanzioni disciplinari da irrogare al personale con qualifica dirigenziale.

Pertanto, sempre tenuto conto dell'inserimento di diritto delle norme in questione, anche il vigente C.C.N.L. relativo al personale dell'Area VII (Dirigenziale delle Università e degli enti di sperimentazione e di ricerca), sottoscritto in data 5.3.08, risulta integrato dalle disposizioni seguenti:

a) si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni al dirigente 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti;

b) 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 nel caso di 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.

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.

Per fornire un quadro completo del regime normativo in materia di procedimenti disciplinari -, si allegano, alla presente:

- Codice disciplinare contenuto nel D.Lgs. n. 150/09 (art. 67-73);
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni -n. 7 del 2009;
- Codice disciplinare del CCNL Comparto Università del 16.10.2008;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni -n.9 del 27.11.2009

Premesso tutto quanto sopra descritto, la materia dei procedimenti disciplinari del Personale Tecnico Amministrativo è regolamentata in base alle disposizioni riportate nella presente nota.

F.to IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Enrico DE SIMONE)

-