

**TRIBUNA SINDACALE**  
RACCOLTA INFORMATIVA ON-LINE DEL 14 OTTOBRE 2010

**QUADERNI FORMATIVI N. 3**

**IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

**COSA CAMBIA CON LA RIFORMA PREVISTA NEL DLGS DI  
ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 15/2009**

**CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI**

**Per la difesa dei tuoi interessi**

**Per una maggiore tutela sindacale**

**Iscriviti al tuo Sindacato Autonomo**

**RIVOLGITI CON FIDUCIA PRESSO LA NOSTRA SEDE**

c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali - 00186 Roma - Via del Collegio Romano, 27  
Tel. 06 6723 2348 - 2889 Fax. 06 6785 552  
[info@unsabenculturali.it](mailto:info@unsabenculturali.it) - [www.unsabenculturali.it](http://www.unsabenculturali.it)

## **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

## 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**.