

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ancora....

D.Lgs 150/09 e Codice disciplinare

- Modifiche all'art. 55 del D.Lgs 165/01:
- Pubblicità necessaria del codice disciplinare realizzata mediante pubblicazione sul *sito istituzionale* della PA;
- Equivalente alla "*affissione in luogo accessibile a tutti*" solo ove l'accesso alla rete sia consentito a tutti i lavoratori tramite propria pdl
- Pubblicazione con adeguato risalto sulla *home page* ed indicazione della data esatta di avvenuta pubblicità
- Ove non ricorrano le condizioni indicate, affissione all'ingresso della sede di lavoro

D.Lgs 150/09 e Codice disciplinare

OGGETTO della pubblicità prescritta dalla norma:

- Tipologia di infrazioni e sanzioni
- Procedure previste per l'applicazione delle sanzioni
- Codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA.

PROCEDURA PER INFRAZIONI CHE COMPORTANO L'IRROGAZIONE DI SANZIONI COMPRESSE TRA *AVVERTIMENTO SCRITTO/CENSURA* E SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A DIECI GIORNI.

<p>Competenza gestione del procedimento</p>	<p>Dirigente Resp.le della Struttura a cui l'interessato è formalmente assegnato, individuabile sulla base dell'organizzazione aziendale.</p>	
<p>Contestazione scritta dell'addebito al dipendente incolpato, comunicata tramite consegna a mani, racc. A/R o PEC</p>	<p>Entro e non oltre 20 gg. dalla data di conoscenza da parte del Dirigente – comprovabile con atto formale – di comportamenti punibili</p>	
<p>Convocazione CONTESTUALE alla contestazione d'addebito, per il contraddittorio, al fine di consentire l'esercizio del diritto alla difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale.</p>	<p>Preavviso di almeno 10 gg.</p>	<p>Entro il termine fissato, se il dipendente convocato non intende presentarsi, può inviare memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento</p>
<p>Conclusione del procedimento e conseguente adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.</p>	<p>Entro 60 gg. dalla data della contestazione In caso di differimento superiore a 10 gg del termine a difesa, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.</p>	
<p>Violazione dei termini</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conseguenza per la PA: decadenza dall'azione disciplinare. - conseguenza per il dipendente: decadenza dall'esercizio del diritto di difesa. 	

**PROCEDURA PER INFRAZIONI CHE COMPORTANO L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI PIÙ GRAVI DELLA
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER PIÙ DI DIECI GIORNI**

<p>A chi compete gestire il procedimento</p>	<p>UCPD (con eventuale apporto di professionalità specifiche nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi caratterizzanti la funzione che si considera)</p>	
<p>Trasmissione degli atti da parte del dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato all'UCPD con contestuale comunicazione all'incolpato</p>	<p>Entro 5 gg dalla notizia del fatto, da parte del Dirigente Responsabile della Struttura cui l'incolpato è formalmente assegnato.</p>	
<p>Contestazione di addebito da parte dell'UCPD</p>	<p>Entro e non oltre 40 gg. dalla data di ricezione della segnalazione trasmessa dal Dirigente Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente, ovvero dalla data nella quale l'UCPD ha acquisito altrimenti notizia dell'infrazione.</p>	
<p>Convocazione contestuale alla contestazione d'addebito, per il contraddittorio, al fine di consentire l'esercizio del diritto alla difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore o rappresentante dell'associazione sindacale</p>	<p>Preavviso di almeno 20 gg</p>	<p>a) Entro il termine fissato, se il dipendente convocato non intende presentarsi, può inviare memoria scritta. b) In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento</p>
<p>Conclusione del procedimento e conseguente adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.</p>	<p>Entro 120 gg. dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Dirigente Responsabile di Struttura cui il dipendente è formalmente assegnato.</p>	
	<p>Nei casi che coinvolgono DS il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento è il Direttore Generale o chi da lui delegato</p>	
<p>VIOLAZIONE DEI TERMINI</p>	<p>Conseguenze per la PA : decadenza dall'azione disciplinare. Conseguenze per l'incolpato: decadenza dall'esercizio del diritto di difesa</p>	

Procedimento disciplinare : competenze

- D.Lgs 150/09 prevede ampliamento competenze del *dirigente* in ambito disciplinare
- Titolarità del potere disciplinare per tutte le infrazioni di *minore gravità*, ovvero quelle per cui è prevista l'irrogazione di sanzioni sino a 10 gg. di sospensione
- Il responsabile della struttura (sia o no dirigente) può comunque irrogare la sanzione del *rimprovero verbale*, sanzione ancora soggetta alla disciplina contrattuale che non prevede particolari formalità

Procedimento disciplinare

- Conseguenza della violazione delle norme sulla competenza: **nullità della sanzione**
- *“E’ nulla per contrasto con norme di legge inderogabili sulla competenza, la sanzione disciplinare irrogata in esito a procedimento disciplinare instaurato da soggetto o organo diverso dall’ufficio competente per i procedimenti disciplinari” Cass. – Sez. Lavoro – sent. 20981 del 30.09.2009*

Procedimento disciplinare

Competenze e termini

L'U.C.P.D. si attiva:

- su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente incolpato lavora (entro 5 gg. dal fatto)
- nei casi in cui abbia ricevuto altrimenti notizia di infrazione

Il termine per la contestazione decorre dalla ricezione degli atti o dalla acquisizione *aliunde* della notizia dell'infrazione

Le fasi

Preistruttoria

Ove il DS procedente ritenga che la sanzione eventualmente applicabile non rientri tra quelle di sua competenza, deve provvedere alla segnalazione all'U.C.P.D.

La trasmissione degli atti deve essere immediata, sulla base di attenta valutazione degli elementi di fatto da contestare (***comunque mai oltre 5 giorni dalla conoscenza dei fatti da contestare***)

La trasmissione/richiesta di intervento può avvenire anche nel corso del procedimento già avviato, ove emergano fatti o circostanze nuovi che facciano ritenere necessario l'intervento dell'U.C.P.D.

Comunicazione necessaria al dipendente.

L'U.C.P.D. riprenderà il procedimento dove lo ha lasciato il responsabile

Il DS deve sottolineare la necessità di avvio del procedimento disciplinare

Le fasi

Preistruttoria

- Il procedimento disciplinare deve avere avvio entro il termine perentorio di 20 giorni
- Il termine decorre dalla puntuale conoscenza del *fatto/infrazione*
- La conoscenza può realizzarsi in tutte le forme possibili (*segnalazione anche orale di dipendente/utente della PA, articolo stampa*)

Le fasi *Preistruttoria*

Conoscenza dei fatti *necessaria e sufficiente* ad integrare per la PA l'onere dell'avvio di azione disciplinare

=

conoscenza del fatto nelle sue *linee essenziali* e della sua *riferibilità al lavoratore incolpato*

Le fasi

Contestazione

- Requisito essenziale: ***immediatezza***. Va inteso in senso ampio, cioè quale tempo compatibile affinché il datore accerti precisamente le infrazioni
- L'atto di contestazione va redatto non appena i fatti appaiono ragionevolmente sussistenti
- Requisito essenziale: ***forma scritta***
- La contestazione deve essere ***inequivocabile e formalizzata***
- Contenuta in busta chiusa
- Consegnata all'incolpato sul luogo di lavoro con rilascio di ricevuta; spedita al domicilio con raccomandata A/R; notificata a mezzo posta

Le fasi

Contestazione

La *contestazione* deve contenere:

- **la descrizione degli addebiti**
- **la convocazione dell'incolpato**

La contestazione deve essere precisa e circostanziata, cioè circoscrivere l'ambito di contestazione a **elementi materiali** ed **elementi soggettivi**

"La contestazione deve consentire di individuare nella loro materialità i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni ..., di comprendere le accuse... ed esercitare il diritto di difesa"

La contestazione è immutabile, cioè non possono essere dedotti fatti e circostanze nuove

I termini del procedimento

- Tutti i termini del procedimento disciplinare sono ***perentori***
- Come si computano? Facendo riferimento all'art. 155 c.p.c. (come modificato dalla L. 263/2005)

ISTRUTTORIA

L'istruttoria - in senso tecnico - si svolge dopo la notificazione della contestazione e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio

Le fasi

Garanzia

- Audizione del dipendente
- Garanzia dell'accesso
- Possibilità presentazione note scritte e documenti
- Presenza di legale rappresentante o rappresentante sindacale

Le fasi

Garanzia

Audizione:

- deve avvenire in forma non pubblica
- si apre con l'intervento del d.s. che riferisce sinteticamente fatti e circostanze e può porre domande
- l'incolpato si difende ed ha per ultimo la parola
- si redige di tutto ***processo verbale***
- il dipendente può formulare proposta di riduzione della sanzione (***c.d. patteggiamento disciplinare***)
- redazione processo verbale dell'accordo eventualmente raggiunto

Le fasi

Decisione

- Fase necessaria alla correttezza del procedimento (*archiviazione o sanzione*)
- Deve essere comunicata all'incolpato
- E' previsto un termine vincolante
- Se il fatto sussiste e comporta sanzione, si terrà conto dell'***intenzionalità***, nel rispetto dei principi di ***gradualità*** e ***proporzionalità*** delle sanzioni
- E' opportuno, ma non necessario, che le ***motivazioni*** della sanzione siano esplicitate

Rapporto procedimento disciplinare/ procedimento penale (art. 55 ter D.Lgs 165/01)

- Azione disciplinare per infrazioni di **minor gravità**: non è ammessa sospensione del procedimento disciplinare, anche se pende procedimento penale
- Azione disciplinare per infrazioni di **maggior gravità**: è ammessa la sospensione
 - a) particolare complessità nell'accertamento del fatto addebitabile
 - b) esito dell'istruttoria senza elementi sufficienti ad irrogare la sanzione

Rapporto procedimento disciplinare/ procedimento penale (art. 55 ter D.Lgs 165/01)

Nei casi di sospensione:

- il procedimento disciplinare deve essere ripreso entro 60 gg. dalla comunicazione della sentenza alla PA e concluso entro 180 gg. dalla ripresa
- la ripresa potrà aver luogo solo a seguito della conoscenza della sentenza integrale, con le sue motivazioni
- non è sufficiente la conoscenza del dispositivo
- la A.G. è tenuta a trasmettere alla PA, entro 30 gg. dalla data del deposito, copia del dispositivo e dell'integralità delle sentenze penali

Licenziamento = sanzione espulsiva

Deve essere preceduto da contestazioni e da una fase di garanzia, e ciò sia che sia comminato quale sanzione per infrazione disciplinare grave che per motivi soggettivi.

Giustificato motivo soggettivo di licenziamento:

- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;
- inadempimento di non scarsa rilevanza avuto riguardo all'interesse del datore;
- scarso rendimento generato da mancanza di diligenza o imperizia

Corte Cost. sent. 204/82 – “Ogni volta che il licenziamento sia conseguenza di un comportamento colposo del lavoratore, e quindi anche nei casi in cui non sia previsto dal codice disciplinare, è obbligatoria l’apertura di un procedimento, con spazi per la difesa del lavoratore”