



CITTÀ DI VIMERCATE
ufficio risorse umane



DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI (Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009)

Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ha apportato rilevanti novità in tema sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici, modificando le disposizioni legislative precedentemente vigenti e contenute nel decreto legislativo n. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

COMPETENZA IN TEMA DI APPLICAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI:

La nuova disciplina del procedimento disciplinare, introdotta **dall'articolo 69** attraverso l'inserimento dell'articolo 55-bis nel decreto legislativo n. 165/2001, ruota intorno alla gravità delle sanzioni e alla qualifica del responsabile della struttura in cui lavora il dipendente.

È previsto un **procedimento semplificato ed uno ordinario**, la cui struttura ed il cui funzionamento sono regolati nei commi da 1 a 4 del nuovo articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

- **Il procedimento semplificato**

E' affidato interamente **al dirigente** della struttura di appartenenza dell'incolpato. Il procedimento semplificato si applica quando ricorrono due condizioni:

- 1) si tratta di infrazioni per le quali sono irrogabili sanzioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- 2) il responsabile della struttura in cui lavora il dipendente ha qualifica dirigenziale.

- **Il procedimento ordinario**

Se per l'infrazione è irrogabile una sanzione maggiore della sospensione fino a 10 giorni oppure, a prescindere dall'entità della sanzione, se il capo-struttura non ha qualifica dirigenziale, si applica il procedimento disciplinare ordinario, rimesso all'apposito ufficio competente.

- **Differenze tra i due procedimenti**

I due tipi di procedimento differiscono, oltre che per l'organo competente a procedere per altri due aspetti:

- a) il procedimento semplificato, diversamente da quello ordinario, non può mai essere sospeso in relazione ad un concomitante procedimento penale (v. sub articolo 55-ter, comma 1);
- b) la durata dei termini nel procedimento ordinario è doppia rispetto al procedimento semplificato, quando si procede per infrazioni assoggettate ad una sanzione maggiore della sospensione fino a 10 giorni.

- **Struttura dei due procedimenti**

I due tipi di procedimento presentano la medesima struttura: contestazione dell'addebito entro un certo termine dall'acquisizione della notizia dell'illecito disciplinare, convocazione dell'incolpato per il contraddittorio, attività istruttoria ed, infine, archiviazione o irrogazione della sanzione.

CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE E DEI DIRIGENTI

- **Codice disciplinare del personale**



CITTÀ DI VIMERCATE
ufficio risorse umane



ART. 24 DEL CCNL 2004

Per quanto riguarda gli enti locali, le sanzioni sono ancora contenute nell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22.01.2004. Come possiamo vedere si passa dal semplice richiamo verbale fino al licenziamento senza preavviso a seconda della gravità dell'infrazione.

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso

ART. 3 DEL CCNL 2008 E ARTT. 55 BIS, COMMA 7, 55-QUATER E 55 SEXIES DEL D.LGS. 165/2001

Per incorrere nella sanzione sono previsti anche dei criteri generali, che dovranno essere sempre presi in giusta considerazione dai soggetti incaricati dello svolgimento del procedimento disciplinare:

- a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate
- b) rilevanza degli obblighi violati
- c) responsabilità connesse alla posizione occupata
- d) grado di danno o pericolo o disservizio causato
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni sono indicate oltre che nel vigente codice disciplinare (art. 3 del CCNL 2006/2009) anche negli artt. 55 bis, comma 7, 55-quater e 55 sexies del D.Lgs. 165/2001 introdotti dal decreto legislativo n. 150/2009 che integrano e, se incompatibili, sostituiscono le precedenti disposizioni.

Per comprendere al meglio il funzionamento del procedimento disciplinare è innanzitutto necessario dividere da una parte le cause che possono portare ad irrogare la sanzione e dall'altra l'elenco delle sanzioni stesse che possono essere addebitate al dipendente (**vedi allegato 1**).

- **Codice disciplinare del personale con qualifica dirigenziale:**

Il decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 prevede l'applicazione anche ai dirigenti di sanzioni disciplinari, andando a integrare l'art. 55 del D.LGS. 165/2001 (**vedi allegato 2**).



CITTÀ DI VIMERCATE
ufficio risorse umane



Il CCNL del Personale Dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) Quadriennio Normativo 2006 - 2009 Biennio Economico 2006 – 2007 in data 22/2/2010 prevede all'art. 7 il Codice disciplinare, che ha introdotto nuove sanzioni disciplinari conservative, nonché risolutive del rapporto di lavoro nei riguardi dei dirigenti appartenenti al Comparto degli Enti Locali (vedi allegato 3).

PUBBLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE SUL SITO WEB DEL COMUNE

ART. 55, COMMA 2, DEL D.LGS. 165/2001

..... La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.