



Ente di Sviluppo Agricolo
Ufficio Adempimenti Disciplinari
Via Libertà, 203 - 90143 PALERMO
Tel.0916200492/Fax 091/6200314
C.F. 80020830826

Prot. N. 2555/829

Palermo 06/06/2014

**Ai Dirigenti e Responsabili delle
Aree e degli Uffici Provinciali**

OGGETTO: Codice di Disciplina e le fasi del procedimento disciplinare da seguire per l'irrogazione della sanzione.

Al fine di vanificare l'applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso di inosservanza degli obblighi del dipendente previsti dall'art. 23 del CCNL 1994/1997, modificati ed integrati dal CCNL 2002/2005 si evidenziano le fasi principali del procedimento disciplinare

Le sanzioni previste dal CCNL, sulla base delle modifiche dettate dal contratto 2002/2005, sono le seguenti sette:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto o censura;
- 3) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
- 5) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a sei mesi;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

Tutti i provvedimenti che vanno oltre il rimprovero verbale devono essere preceduti da una contestazione scritta dell'addebito e dal sentire il dipendente, che può farsi assistere da un legale o dalla associazione sindacale. La contestazione deve essere effettuata entro il termine di 20 giorni dal momento in cui il responsabile ha avuto conoscenza del fatto o dal momento in cui la struttura responsabile ha avuto conoscenza su segnalazione del responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio, segnalazione che deve essere fatta, a **pena di responsabilità**, entro 10 giorni (comma 4 art. 24 CCNL). Se nel corso del procedimento il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio verifica la sua non competenza alla irrogazione della sanzione, trasmette gli atti all'ufficio competente entro 5 giorni (comma 4bis art. 24). Il dipendente è convocato per iscritto non prima di 5 giorni dalla contestazione e decorsi inutilmente 15 giorni la sanzione è applicata nei successivi 15 (comma 3 art. 24 CCNL). La malattia non è causa ostativa del procedimento disciplinare. Le sanzioni non sono sospese in caso di assenza per malattia. E' consentito al dipendente il diritto di accesso. Il procedimento si deve comunque concludere entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, a pena di estinzione. Le sanzioni sono irrogate dall'ufficio competente (U.A.D.) che comunica la eventuale chiusura del procedimento. Non si tiene conto delle sanzioni irrogate prima di due anni. **Sono perentori i termini iniziale (contestazione entro 20 giorni) e finale (120 giorni dall'addebito).**

Le fasi del procedimento disciplinare sono quattro:

- la fase preistruttoria;
- la fase della contestazione;
- la fase di garanzia;
- la fase di decisione.

La fase preistruttoria si apre con la conoscenza del fatto specifico. Da questo momento decorrono 20 giorni di tempo per potere procedere alla contestazione formale. La contestazione formale può essere effettuata direttamente dal **responsabile della struttura**, nel caso in cui la sanzione disciplinare non ecceda la censura scritta, ovvero dall'ufficio per i procedimenti disciplinari nel caso in cui la sanzione da irrogare sia più pesante, previa trasmissione della documentazione da parte del responsabile entro 5 giorni, dandone comunicazione all'interessato. Infatti ai sensi dell' art. 55 bis del d.lgs. n.165/01 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, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha qualifica dirigenziale, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare si svolge tramite l'ufficio adempimenti disciplinari. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2 dell'art.55bis del d.lgs 165/01 e precedentemente descritto. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal dirigente o responsabile della struttura (ai sensi del comma 3 dell'art.55bis del citato d.lgs.) ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre 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. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

In questa fase non vi sono vincoli di tipo formale e vi è una ampia autonomia in capo all'Ente. In questa fase il dirigente acquisisce ulteriori elementi, anche in direzione della individuazione del responsabile. Si ricorda che la sanzione potrà essere disposta solo in presenza di contestazioni specifiche e puntuali da evidenziare nello specifico provvedimento, elementi che in gran parte devono essere acquisiti proprio in questa fase per potere essere utilmente contestati al dipendente nel corso della sua audizione.

Nella preistruttoria si deve inoltre accertare se vi sono delle mancanze addebitate al dipendente nel corso dei due anni immediatamente precedenti e ciò al fine di valutare la presenza di condizioni di recidiva che influiscono sulla sanzione disciplinare. In questa fase occorre infine valutare se è pendente per lo stesso fatto un procedimento penale o se esso vada aperto: in presenza di un procedimento penale quello disciplinare viene aperto e viene sospeso fino alla conclusione definitiva del primo.

L'avvio del procedimento disciplinare è l'acquisizione della notizia dell'infrazione da parte del dirigente o del responsabile della struttura ovvero dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Infatti, dal momento di tale acquisizione decorrono i termini per la contestazione

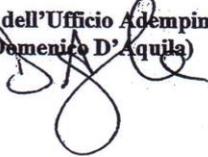
dell'addebito all'incolpato, che la norma fissa in **venti giorni** per le infrazioni di minor gravità (art. 55-bis, comma 2) e **quaranta giorni** per quelle di maggior gravità (art. 55-bis, comma 4) e cioè se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Inoltre, per un'esigenza di accelerazione della procedura, nel caso in cui la competenza spetti all'ufficio disciplinare, è dalla data di acquisizione della prima notizia dell'infrazione che, in base alla norma, decorre il termine per la conclusione del procedimento, termine pari a **sessanta giorni** nel caso di infrazioni di minor gravità (art. 55-bis, comma 2) e **centoventi giorni** per quelle di maggior gravità (art. 55-bis, comma 4). Dunque il procedimento nella sua unitarietà si snoda a partire dall'acquisizione della notizia.

La fase della contestazione si traduce in due momenti: la contestazione dell'addebito e la convocazione del dipendente per essere sentito a sua difesa. Anche in questi casi i termini sono fissati direttamente dal CCNL ed essi sono da intendersi come vincolanti, in particolare per ciò che riguarda il termine di 20 giorni dalla notizia del fatto o dalla trasmissione all'ufficio per i procedimenti disciplinari. Tali termini, oltre che dai CCNL, sono previsti, come accennato, dal DLgs n. 165/2001, articolo 55. Viene prescritta la necessità della forma scritta. La fase di garanzia si articola in due momenti: l'audizione del dipendente e la garanzia del diritto di accesso. La audizione del dipendente è un obbligo per le amministrazioni. Il dipendente può farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale. Essa deve essere svolta entro 15 giorni e l'Ente non può assumere decisioni senza avere svolto questo passaggio, fatto salvo il caso in cui esso non sia stato esercitato per volontà del dipendente. Nella stessa fase il dipendente può esercitare il diritto di accesso.

La fase di decisione si deve concludere entro 120 giorni dalla sua apertura, termine che è imposto in modo vincolante e la cui inosservanza è **sanzionata con la irregolarità della condanna**. In caso di sussistenza del fatto occorre tenere conto dei seguenti dati: rispetto dei principi di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni; l'intenzionalità; il grado di negligenza; la rilevanza degli obblighi violati ed il grado di danno cagionato.

Il Responsabile dell'Ufficio Adempimenti Disciplinari
(Dr. Domenico D'Aquila)



Il Direttore Generale
Maurizio Cimino



ART. 24 CCNL 1994/1997 e s.m.i.

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
- 4/bis. Qualora anche nel corso del procedimento emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.
5. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Decreto legislativo n. 165/01

55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. 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.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi 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.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare

1. 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, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei

termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre 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. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. 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 dell'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 quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.