



## IL PROBLEMA DELLA SETTIMANA Personale della Pa

# Dirigenti con più poteri

## Funzioni disciplinari allargate a una serie di infrazioni minori

PAGINE A CURA DI  
Massimo Sanguini

Nel quadro di una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, introdotta con il Dlgs 150 del 27 ottobre 2009 (il cosiddetto decreto Brunetta), anche la normativa riguardante i procedimenti e le sanzioni disciplinari (materia regolamentata dal Testo unico del pubblico impiego e di cui al Dlgs 165 del 30 marzo 2001, specificatamente dagli articoli da 54 a 57) ha subito diverse modifiche, con l'intento di potenziare il livello di efficienza pubblica e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo.

### Prerogative valorizzate

Ovviamente, in tale ambito gioca un ruolo particolarmente importante la dirigenza pubblica, alla quale spetta ora un potere direttivo più ampio, associato a nuove responsabilità per quanto riguarda la gestione delle risorse umane. Sotto questo ultimo aspetto, la riforma ha inteso, sostanzialmente, valorizzare le prerogative dirigenziali implementandole in relazione a un duplice profilo: il primo riguarda la valutazione del personale, il secondo l'esercizio del potere disciplinare.

Alla valutazione del personale è associato l'eventuale riconoscimento premiale degli incentivi alla produttività, con il preciso divieto di distribuzione, in maniera indifferenziata, o sulla base di automatismi molto frequenti in passato, di incentivi e premi, senza l'adozione di

### IL QUESITO



**Nell'ambito di un rapporto di lavoro di pubblico impiego privatizzato, quali sono i poteri disciplinari del dirigente, vista anche la recente riforma in materia operata dal cosiddetto "decreto Brunetta"?**

**In particolare, mi interessa sapere in quali casi il dirigente deve procedere a sanzionare il dipendente e se, sotto questo aspetto, il dirigente e il responsabile di funzioni dirigenziali sono equiparati. Sono poi previste sanzioni nell'ipotesi in cui il dirigente ometta o ritardi la promozione dell'azione disciplinare?**

O.T. - NAPOLI



Nell'inserto centrale con la copertina blu, le risposte ai quesiti su enti locali, pubblico impiego, pubblica amministrazione, diritto del lavoro, appalti, scuola

criteri meritocratici. Il potere disciplinare è stato ampliato dalla riforma, con l'attribuzione al dirigente della titolarità nei procedimenti relativi a infrazioni cosiddette di minore gravità, allargando il novero delle precedenti competenze, che erano limitate al rimprovero verbale e alla censura.

### Doppia modalità

Secondo le disposizioni dell'articolo 55-bis del Dlgs 165/2001 - introdotto dall'articolo 69 del Dlgs 150/2009 - il procedimento disciplinare e la relativa irrogazione delle sanzioni si svolgono essenzialmente con due modalità: per le infrazioni di minore gravità, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, la competenza è di quest'ultimo, mentre in caso di infrazioni più gravi il procedimento spetta all'ufficio procedimenti disciplinari, appositamente individuato da ciascuna amministrazione secondo il proprio ordinamento.

Le infrazioni di minore gravità individuate dalla norma in esame sono quelle per cui è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi ed è quindi alla normativa contrattuale che bisogna fare riferimento per individuare, nello specifico, l'autonomia disciplinare del dirigente, sempre nell'ambito del criterio di carattere generale evidenziato sopra, che individua, appunto, l'ambito

in cui si esercita il potere disciplinare medesimo.

### Il procedimento

Da un punto di vista procedimentale, e sempre secondo il citato articolo 55-bis del Dlgs 165/2001, il dirigente, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni rientranti nella sua competenza, contesta per iscritto l'addebito al dipendente - entro 20 giorni - e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni.

Il dipendente può farsi assistere da un suo procuratore o dall'associazione sindacale cui aderisce. Ove non intenda presentarsi il giorno della convocazione, può consegnare una memoria scritta.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria - anche in relazione a quanto affermato dal dipendente con le sue difese - il responsabile della struttura conclude il procedimento, irrogando la sanzione (che può essere impugnata dal dipendente) o procedendo all'archiviazione entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito. La norma in esame prevede la decadenza (per l'amministrazione datrice di lavoro) dell'azione disciplinare se il procedimento disciplinare non si è concluso nei termini indicati.

### Le responsabilità

Ai nuovi poteri introdotti dal Dlgs 150/2009 corrispondono, per il dirigente pubblico, nuove e correlate responsabilità.

Riguardo ai procedimenti disciplinari, l'articolo 55-bis comma 7 del Dlgs 165/2001

prevede che il dirigente - o anche il semplice dipendente - il quale, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, di dare la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare o rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino ad un massimo di 15 giorni.

Per altro verso, come prevede l'articolo 55-sexies comma 3 del Dlgs 165/2001, il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare dovuti a ritardo, omissione degli atti del procedimento disciplinare, o anche a valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sulla insussistenza dell'illiceito in capo al dipendente incolpato, comportano per i dirigenti che si siano resi responsabili di tali fatti la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con la privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, nonché la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo pari al doppio di quello comminato in ragione della sospensione dal servizio.

È evidente, quindi, rispetto al passato, l'intento di "responsabilizzare" maggiormente il dirigente pubblico in merito alla gestione delle risorse umane, anche in relazione al comportamento dei dipendenti, onde garantire sempre l'effettivo svolgimento del procedimento disciplinare e scongiurare situazioni di collusione.

### Il quadro



### LA COMPETENZA

Le infrazioni di minore gravità, sulle quali il dirigente è chiamato a esercitare la propria azione, sono quelle per cui sono previste sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni. La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi, ai quali bisogna fare riferimento per individuare, nello specifico, l'autonomia disciplinare del dirigente

### LE SANZIONI/1

Per il 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, di dare la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare o rende dichiarazioni false o reticenti, c'è la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a un massimo di 15 giorni

**Caso 1.** Non serve più l'esposizione effettiva delle regole sul posto di lavoro

## Codice pubblicizzato nel sito internet

Sono un dipendente pubblico e, per quanto riguarda il cosiddetto codice disciplinare, mi sembra che lo stesso dovrebbe essere affisso nei locali dell'ente presso cui lavoro, in un luogo accessibile a tutti. In realtà così non è; però ho recentemente verificato che tale codice è stato pubblicato sul sito internet dell'amministrazione. Interpellata la dirigenza dell'ente, mi è stato risposto

che l'affissione non è più obbligatoria e che basta poter leggere le disposizioni del codice disciplinare sul sito internet istituzionale. Tale forma di pubblicità è da considerare sufficiente? Il sito internet è quindi equiparabile a quel luogo accessibile a tutti cui credo si riferisca lo statuto dei lavoratori?

Effettivamente, l'articolo 7, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n.

300 (statuto dei lavoratori), prevede che le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.

Tale disposizione normativa si ritiene applicabi-

le anche al pubblico impiego, in virtù del suo recepimento nei contratti collettivi di comparto, nonché del richiamo implicito contenuto nell'articolo 55 comma 2 del Dlgs 165/2001, così come sostituito dall'articolo 68 del Dlgs 150/2009.

Tuttavia, lo stesso articolo 55 appena citato ha introdotto anche l'importante novità secondo cui tale obbligo di pubblicazione del

codice disciplinare è da intendere assolto nel caso in cui la pubblicazione stessa avvenga sul sito istituzionale dell'amministrazione pubblica datrice di lavoro. La norma precisa, richiamando quindi implicitamente l'articolo 7 dello statuto dei lavoratori, che la pubblicazione sul sito equivale, a tutti gli effetti, all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

In altri termini, la pubblicazione del codice disciplinare sul sito internet istituzionale sostituisce l'affis-

sione all'ingresso della sede di lavoro, affissione che, quindi, non sarà più necessaria.

Come è stato anche precisato dalla circolare 14/2010 del dipartimento della Funzione pubblica, la sostituzione in questione sarà però possibile solo nel caso in cui la pubblicazione online sia accessibile a tutti i dipendenti, ossia ove ciascuno di essi abbia la possibilità di accedervi tramite la propria postazione informatica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA