

### IL DISCRIMINE

In base alle sanzioni fissate dalla normativa contrattuale si stabilisce se c'è autonomia o se interverrà il «ufficio procedimenti disciplinari»

### L'INTENTO

Si punta a una maggiore responsabilizzazione nella gestione delle risorse umane, anche sul comportamento degli addetti



260mila

È il numero complessivo dei dirigenti nelle pubbliche amministrazioni centrali e locali, che in totale contano 3,31 milioni di dipendenti

50%

È la quota di dirigenti che dovranno essere reclutati per concorso secondo il decreto attuativo della riforma Brunetta, approvato in via definitiva un mese fa

### IL REQUISITO

Il potere disciplinare del dirigente è attribuito al responsabile in possesso di qualifica dirigenziale: non solo a chi è reclutato e inquadrato come dirigente a tempo indeterminato, ma anche ai titolari di incarico con contratto a tempo determinato e a chi, a qualsiasi titolo, si trovi a essere responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente incolpato lavora. Insufficiente, invece, l'attribuzione di mere "funzioni dirigenziali"

### L'ITER

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 con un preavviso di almeno 10 giorni. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente conclude il procedimento, irrogando la sanzione o decidendo per l'archiviazione entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito

### LE SANZIONI/2

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare per ritardo, omissione degli atti, valutazioni irragionevoli o infondate sulla insussistenza dell'illecito del dipendente, comportano per i dirigenti responsabili la sospensione dal servizio (con privazione della retribuzione fino a tre mesi), e la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo doppio di quello comminato per la sospensione

### PENALE-DISCIPLINARE

Per gli stessi fatti addebitati al dipendente pubblico, può accadere che sia stata avviata anche un'azione penale. In questo caso, per le infrazioni di minore gravità di competenza del dirigente, il procedimento disciplinare deve proseguire comunque ed essere concluso anche in pendenza del procedimento penale, salvo adeguarsi in un secondo tempo alla conclusione di quest'ultimo nel caso di esiti divergenti

## Procedimento «interno» parallelo a quello penale

**L'**illecito disciplinare, in determinati casi, può interessare non solo l'amministrazione pubblica datrice di lavoro, ma anche l'autorità giudiziaria, la quale, in relazione agli stessi fatti addebitati al dipendente pubblico, potrebbe avere iniziato l'azione penale.

Prima della riforma introdotta dal Dlgs 150/2009, in presenza di un procedimento penale pendente, il procedimento disciplinare iniziato nei confronti del pubblico dipendente per i medesimi fatti avrebbe dovuto essere sospeso, in attesa, appunto, della pronuncia dell'autorità giudiziaria in merito. Oggi, in base all'articolo 55-ter del Dlgs 165/2001, introdotto dal Dlgs 150/2009, il procedimento disciplinare prosegue comunque e viene concluso anche in pendenza del procedimento penale.

### Niente sospensione

La disposizione normativa specifica altresì che, per le infrazioni di minore gravità di competenza del dirigente, non è ammessa la sospensione e quindi, di fatto, in questi casi il dirigente dovrà concludere comunque il procedimento disciplinare, prescindendo dalla pendenza del procedimento penale.

Solo nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare riguardi infrazioni di maggiore gravità, e sempre che si tratti di casi di particolare complessità quanto all'accertamento dei fatti addebitabili al dipendente, o comunque non si disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, il procedimento potrà essere sospeso fino alla defini-

zione del giudizio penale.

Si è inteso, pertanto, svincolare, almeno in prima battuta, il procedimento disciplinare da quello penale, con la previsione di una conclusione del primo in tempi rapidi, senza dover attendere i tempi del giudizio penale, notoriamente piuttosto lunghi. Il tutto sempre nell'ottica di perseguire la migliore produttività del pubblico dipendente, anche adottando più certi e rapidi strumenti per sanzionare comportamenti scorretti o inefficienti.

### Le «ricadute»

Il procedimento disciplinare, insomma, si conclude a prescindere dalla pendenza avanti all'autorità giudiziaria di quello penale. Ma che cosa succede quando il procedimento penale arriva a conclusione?

L'articolo 55-ter del Dlgs 165/2001 - modificato dal Dlgs 150/2009 - prevede due possibilità, a seconda del fatto che, in sede penale, il dipendente sia stato assolto o condannato.

Nel primo caso, e sempre che al dipendente sia stata irrogata una sanzione disciplinare, il procedimento dovrà essere riaperto e riesaminato alla luce della sentenza penale di assolu-

zione, con la quale sia stato riconosciuto che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o che non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso. La riapertura del procedimento disciplinare avviene su istanza di parte, che dev'essere presentata entro sei mesi dall'irrevocabilità della sentenza penale.

D'altro canto, nell'ipotesi esattamente inversa - cioè quella di archiviazione del procedimento disciplinare, ma di condanna in sede penale - il datore di lavoro pubblico riapre il procedimento disciplinare, per adeguare le determinazioni conclusive del procedimento all'esito della vicenda in sede penale.

### I termini

Al fine di consentire l'adeguamento della sanzione disciplinare all'esito del giudizio penale, l'articolo 70 del Dlgs 150/2009 dispone altresì che la cancelleria del giudice penale trasmetta all'amministrazione di appartenenza del dipendente pubblico il dispositivo della sentenza, con modalità telematiche ed entro 30 giorni dal deposito.

Infine, la riapertura del procedimento disciplinare, che deve avvenire mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente, dev'essere promossa entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza di parte o dalla comunicazione della sentenza penale all'amministrazione datrice di lavoro. Per la conclusione del procedimento vige un termine di 180 giorni dal momento della riapertura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### PER SAPERNE DI PIÙ

Sul sito internet dell'Esperto risponde sono disponibili per approfondimento testi di legge, circolari, sentenze e interpretazioni di dottrina

[www.ilssole24ore.com/espertorisponde](http://www.ilssole24ore.com/espertorisponde)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Caso 2.** Nelle ipotesi di rifiuto di collaborazione o di ritardato o mancato esercizio dell'azione c'è un iter particolare

## Per i vertici strade separate

**S**ono un dirigente pubblico e non mi è chiaro, alla luce della riforma introdotta dal Dlgs 150/2009, come si svolga il procedimento e quale sia l'ufficio competente qualora l'azione disciplinare debba essere promossa nei confronti di un dirigente, in particolare nei nuovi casi di responsabilità dirigenziale che sono previsti dalla riforma stessa.

Le infrazioni disciplinari cui ci si riferisce sono quelle

previste dagli articoli 55-bis comma 7 e 55-sexies, comma 3 del Dlgs 165/2001, aggiunti dall'articolo 69 del Dlgs 150/2009.

Queste disposizioni prendono in considerazione il caso in cui il dirigente, a conoscenza di informazioni rilevanti per ragioni di ufficio o di servizio, abbia rifiutato la propria collaborazione con l'autorità disciplinare e il caso in cui il dirigente ritardi o-

pure ometta, senza giustificato motivo, gli atti del procedimento disciplinare, non esercitando quindi l'azione disciplinare o facendola decadere (per le relative sanzioni si veda l'articolo in alto a sinistra).

In tali circostanze il dirigente è passibile di sanzione disciplinare e il relativo procedimento, secondo l'articolo 5-bis, comma 4 del Dlgs 165/2001, è promosso dall'ufficio procedimenti disciplina-

ri, ma le determinazioni conclusive sono adottate dal dirigente generale.

Ciò significa che, nei casi in questione, l'ufficio procedimenti disciplinari non cura la gestione dell'intero procedimento, ma si occupa solo della fase della contestazione dell'addebito e di quella dell'istruttoria, mentre l'irrogazione della sanzione spetta al dirigente di ufficio dirigenziale generale o al dirigente sovraordinato (come il capo diartimento o il segretario generale) se il procedimento riguarda un dirigente di ufficio

dirigenziale generale.

In tutte le altre ipotesi di procedimento disciplinare, invece, anche quando l'incolpato è un dirigente, verrà seguito l'iter ordinario, con l'irrogazione della sanzione da parte del medesimo organo deputato anche alla contestazione delle infrazioni e alla relativa istruttoria. Tale organo sarà individuato nel dirigente superiore per le infrazioni "minori" e nell'ufficio per i procedimenti disciplinari nell'ipotesi di infrazioni di maggiore gravità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Prerogativa riservata a chi ha la qualifica

**I**l potere disciplinare del dirigente è attribuito, specificatamente, al responsabile in possesso di "qualifica dirigenziale", per cui tale prerogativa spetta non solo al dipendente reclutato e inquadrato come dirigente a tempo indeterminato, ma anche ai titolari di incarico con contratto a tempo determinato, nonché a coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino a essere responsabili, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente incolpato lavora (compresa la posizione di comando o fuori ruolo).

A stabilirlo sono l'articolo 55-bis, comma 2, del Dlgs 165/2001, introdotto dal Dlgs 150/2009, nonché la circolare applicativa 14/2010 del dipartimento della Funzione pubblica. Sempre sulla base di questa circolare, non sembra, invece, che l'attribuzione di mere "funzioni dirigenziali" - per esempio al titolare di posizione organizzativa nel comparto enti locali - possa essere sufficiente per il conferimento dei poteri disciplinari in questione, poiché in questo caso il responsabile difetta del possesso della più volte citata qualifica dirigenziale.

L'esatta individuazione del dirigente cui sono attribuibili le prerogative disciplinari non è una mera questione di carattere formale, ma un elemento che si potrebbe ripercuotere sulla validità dell'irrogazione della sanzione. In merito, infatti, è intervenuta la Cassazione, osservando che l'intervento di un soggetto o di un organo diversi rispetto a quello cui spetterebbe il potere disciplinare comporta l'illegittimità del procedimento e la nullità della sanzione (Corte di cassazione, sezione lavoro, 30 settembre 2009, n. 20981).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### L'esperto risponde

**DIRETTORE RESPONSABILE**  
Roberto Napolitano

CAPOREDATTORE  
Salvatore Padula  
A CURA DI  
Antonella Moro