

Roma, 29 AGO. 2017



Ai Responsabili delle Strutture  
Dirigenziali e a tutto il Personale AIFA

SEDE

**Oggetto: Indicazioni operative relative alle novità del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in materia di illeciti disciplinari**

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lett. a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, ha introdotto, agli artt. 55 e segg. del decreto legislativo n. 165/2001, modifiche alla disciplina degli illeciti disciplinari e del procedimento di accertamento della responsabilità disciplinare.

Si ritiene pertanto opportuno richiamare l'attenzione dei Responsabili delle strutture dirigenziali e di tutto il personale sulle novità più significative.

Innanzitutto viene innovato l'*iter* del procedimento disciplinare: ai sensi del nuovo art. 55-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente (il Direttore Generale per le infrazioni commesse dal dirigente di II fascia), per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, mentre, l'accertamento delle infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale, è affidato alla responsabilità dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari - UPD, al quale il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare.

L'UPD con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

Il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Il procedimento si conclude, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

La violazione dolosa o colposa delle disposizioni previste dagli artt. 55 e segg. costituisce, a sua volta, illecito disciplinare per i soggetti preposti all'applicazione delle stesse, che sono rispettivamente il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, nel caso di infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e l'UPD, competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale.

Si ritiene opportuno, inoltre, evidenziare che il nuovo testo dell'art. 55-*quater*, del decreto legislativo n. 165/2001, prevede l'ampliamento delle categorie che rientrano nelle disposizioni sul licenziamento disciplinare.

Si applica, infatti, la sanzione disciplinare del licenziamento anche nei seguenti casi:

- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
- commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-*sexies*, comma 3;
- reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della *performance* del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-*bis*, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Infine, sempre in merito al citato art. 55-*quater*, si richiamano le disposizioni introdotte con il decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116, per le quali in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi e delle presenze, è prevista l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare. La sospensione è disposta con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dalla conoscenza del fatto, dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora (il Direttore Generale per le infrazioni commesse dal dirigente di II fascia), o, ove ne venga a conoscenza per primo, direttamente dall'UPD. La violazione di tale termine, pur non determinando la decadenza dall'azione disciplinare, né l'inefficacia della sospensione cautelare, comporta l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

La legge prevede che con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare, si debba procedere anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD.

Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a 5 giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'UPD conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

Anche in questo caso la violazione dei suddetti termini ordinatori, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4, del d.lgs. 165/2001 e cioè 120 giorni.

Al fine di coordinare, l'attività del responsabile della struttura che dispone la sospensione cautelare e la contestuale contestazione dell'addebito con l'attività dell'UPD davanti al quale il

dipendente deve contestualmente essere convocato per l'instaurazione del procedimento disciplinare, risulta necessario che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, appena avuta conoscenza dell'illecito, si metta immediatamente in contatto con l'UPD, ai fini della individuazione congiunta della prima data utile per l'audizione dell'interessato. Nel caso in cui la struttura di appartenenza del dipendente sia vacante, o il titolare sia in una situazione di temporanea assenza o impedimento, il soggetto competente all'adozione degli atti di che trattasi è, rispettivamente, il Direttore Generale o il soggetto incaricato dal titolare della struttura per le funzioni vicarie.

Al fine di consentire gli adempimenti di competenza, i responsabili delle strutture avranno cura di trasmettere immediatamente, tramite PEC all'UPD, copia della contestazione dell'addebito e copia del provvedimento di sospensione cautelare del dipendente.

Si richiama altresì l'attenzione sull'ultimo comma dell'art. 55-*quater*, il quale prevede un'ulteriore forma di responsabilità per i dirigenti che, acquisita la conoscenza del fatto, abbiano ommesso, senza giustificato motivo, l'attivazione del procedimento disciplinare e l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare. Tali omissioni costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse deve essere data notizia, da parte dell'UPD, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Si richiama l'attenzione dei dirigenti responsabili delle strutture dirigenziali e di tutto il personale sulle disposizioni normative richiamate nella presente nota.

Il Settore Risorse Umane resta a disposizione per ogni eventuale necessità di chiarimento.

Il Dirigente  
Dott. Alessandro Milonis

