



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

AMMCNT - CNR - Amministrazione Cent		
Tit:	Cl:	F:
N. 0026573	01/04/2010	



Direttori/Dirigenti delle Unità
organiche e Strutture del CNR

Loro Sedi

OGGETTO: Il procedimento disciplinare novellato dal Dlgs n.150/2009 artt. 68 e 69.
 Pubblicità sul sito URP del Cnr.

Si fa seguito alla precedente nota della scrivente Direzione prot. 1859652 del 6 marzo 2002, con la quale si comunicava ai Direttori/Dirigenti dell'Amministrazione Centrale di aver provveduto all'adempimento di affissione per la Sede Centrale, Piazzale Aldo Moro, 7 Roma, del "Codice Disciplinare" - normato dall'art. 28 del CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, stipulato il 21 febbraio 2002 -.

Con detta nota, altresì, si informavano i Direttori delle Strutture Cnr decentrate circa l'obbligo degli stessi di dare pubblicità al Codice Disciplinare menzionato, mediante affissione in luogo idoneo, accessibile e visibile a tutti i dipendenti.

Si fa presente al riguardo che la normativa in materia disciplinare, regolamentata dal Dlgs 30.03.2001, n. 165 artt. 55-56 demandava alla contrattazione collettiva l'individuazione dei comportamenti illeciti e delle relative sanzioni indicandola quale fonte primaria del citato "Codice Disciplinare".

Il Dlgs 165/01 è stato recentemente interessato dalle rilevanti innovazioni apportate dal Dlgs 150/2009, pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2009 -Serie Generale-, che viene a limitare in maniera inderogabile la contrattazione collettiva. La disciplina in parola si applica a tutti i lavoratori dipendenti ed ai dirigenti il cui rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione è regolato mediante contratti individuali e collettivi.

Le disposizioni innovate dal Capo V del Dlgs n. 150/2009 sono quelle contenute nell'art.55 del Dlgs. n.165/2001, che viene interessato dai seguenti articoli:

- Art. 68 recante "Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione"**che sostituisce in toto il testo dell'art. 55 del Dlgs 165/2001;**
- Art. 69 recante "Disposizioni relative al procedimento disciplinare"**che integra l'art. 55 del Dlgs 165/2001**, introducendo dopo lo stesso gli artt. da 55 bis a 55 novies.

Le disposizioni contenute negli artt. da 55 fino a 55 octies costituiscono **norme imperative** e pertanto immediatamente applicabili in relazione alle infrazioni di cui si è avuta conoscenza da parte dei soggetti competenti a promuovere l'azione disciplinare, **dopo il 15 novembre 2009, data dell'entrata in vigore del Dlgs n. 150/2009.**



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

Occorre precisare che, come evidenziato dalla circolare n. 9 del 2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica, mentre le norme relative al rito trovano applicazione per le infrazioni conosciute dall'Amministrazione dopo il 15 novembre 2009, le nuove infrazioni disciplinari previste dal Dlgs 150/2009 potranno essere contestate solo se commesse dal 15 novembre 2009 in poi. Le infrazioni commesse sino al 15 novembre 2009, quindi, verranno giudicate secondo il previgente codice disciplinare. La natura imperativa delle norme introdotte dal Dlgs 150/2009 comporta che **qualora una clausola contrattuale contrasti con qualcuna di tali norme, essa è nulla** ed è sostituita automaticamente dalla norma legislativa.

Si riportano in sintesi le principali innovazioni introdotte dal Dlgs n.150/2009

- a) Più poteri al Dirigente/Direttore della Struttura ove il dipendente lavora;
- b) Riduzione dei termini temporali del procedimento;
- c) Abolizione dei collegi arbitrali di disciplina e divieto per la contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione dei procedimenti disciplinari;
- d) Competenza del giudice ordinario sulle controversie in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari;
- e) Facoltà di disciplinare mediante contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatorie, fatta eccezione per la sanzione disciplinare del licenziamento;
- f) Definizione ed elencazione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate alla sanzione del licenziamento;
- g) Revisione del rapporto tra Procedimento Penale e Procedimento Disciplinare;
- h) Introduzione per legge di nuove fattispecie, oltre a quelle disciplinate dalle contrattazioni nazionali collettive di lavoro, che comportano l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- i) L'ottemperanza all'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare anche attraverso la pubblicazione sul sito telematico dell'Amministrazione;

Si precisa che la tipologia delle infrazioni e delle correlate sanzioni rimane assegnata alla contrattazione collettiva, fatto salvo peraltro quanto novellato dal Dlgs 150/2009.

Riguardo a quanto sopra rappresentato si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sui seguenti punti:

- a) La nuova disciplina introdotta dall'art.55-bis commi 1, 2, 3, 4 ha previsto due tipologie di procedimenti:

- Procedimento semplificato: si riferisce alle "sanzioni dal rimprovero scritto alla sospensione con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg."; è di competenza del Responsabile cui è stato affidato l'incarico dirigenziale della Struttura ove lavora il dipendente interessato, quindi: Direttore di Dipartimento; Direttore d'Istituto, Dirigente/Direttore di strutture dell'Amministrazione. Ai suddetti compete l'avvio e la gestione del procedimento semplificato che - si fa rilevare - **non può mai essere sospeso in relazione ad un procedimento penale**.

(Per il supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari si rinvia a quanto più appresso rappresentato);



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

- Procedimento ordinario: è di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari per quanto concerne le "sanzioni maggiori della sospensione fino a 10gg." oppure, a prescindere dall'entità della sanzione, laddove il "Responsabile della Struttura" non è assegnatario di incarico dirigenziale. Il procedimento ordinario **può essere sospeso in attesa della conclusione del procedimento penale in relazione ad infrazioni di maggior gravità, a fronte della dichiarazione dell'amministrazione di non essere in grado di completare l'istruttoria sulla base degli atti raccolti**;

b) Trasferimento-Dimissioni, (commi 8 e 9 dell'art. 55-bis):

- Trasferimento: il procedimento è avviato o concluso o, se già concluso, l'eventuale sanzione è applicata presso l'amministrazione nella quale il dipendente si è trasferito;

- Dimissioni: se per l'infrazione commessa è previsto il licenziamento o se è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, l'amministrazione deve concludere il procedimento disciplinare, ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro;

c) Licenziamento disciplinare (art. 55-quater):

Prevede una gamma di infrazioni particolarmente gravi, che la contrattazione collettiva può ampliare ma non diminuire;

d) False attestazioni o certificazioni (art. 55-quinquies):

Dette disposizioni tendono a contrastare le condotte penalmente illecite prevedendo, per le false attestazioni o certificazioni concernenti la presenza in servizio/malattia, la reclusione da uno a cinque anni e l'obbligazione civilistica del risarcimento del danno (multa da €400 ad €600), fermo restando quanto previsto dal codice penale;

e) Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare (art. 55-sexies):

Dette disposizioni fanno emergere l'importanza dell'attività istruttoria in relazione a specifiche responsabilità del dipendente per condotte che arrecano danno all'immagine dell'Amministrazione e per le quali sono previste le sanzioni della sospensione dal servizio ovvero il collocamento in disponibilità a seconda della gravità dei comportamenti;

f) Controlli sulle assenze (art. 55-septies):

Sono recepite le misure già introdotte dal DL 112/2008 in materia di controlli sulle assenze, ponendo a carico del Dirigente della Struttura di lavoro l'obbligo di farle osservare;

g) Permanente inidoneità psicofisica (art. 55-octies):

E' prevista la possibilità della risoluzione del rapporto di lavoro in relazione a situazioni di permanente inidoneità psicofisica del dipendente, ma viene rinviata ad un intervento regolamentare del Governo l'emanazione di una disciplina applicativa.

Ai fini di una più puntuale lettura si rappresenta il seguente schema:



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

	SOGGETTI	SANZIONI	TERMINI		IMPUGNAZIONE	PROC. PENALI / PROC. DISCIPL.		
PRECEDENTE PROCEDURA	Dirigente/Direttore dell'Ufficio	-rimprovero verbale -censura	<u>Contestazione</u> entro 20gg dalla conoscenza del fatto In caso di sanzione superiore alla censura fino al licenziamento: comunicazione all'U.P.D. del fatto da contestare entro 20gg da quando se ne è avuta conoscenza		L'Impugnazione:entro 20gg. dalla notifica del provvedimento davanti al collegio di conciliazione che entro 90gg emette decisione	Si avvia il P.D. in caso di connessione con un P.P ma <u>si sospende</u> ; <u>Si sospende</u> il P.D. anche quando la connessione emerge nel corso di un P.D.; <u>è riattivato</u> entro 90gg dalla notizia della sentenza definitiva (art.28 co8).		
	Ufficio Procedimenti Disciplinari	-multa pari a 4 ore di retribuzione -sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10gg -licenziamento con preavviso -licenziamento senza preavviso	<u>Contestazione:</u> entro 20gg dalla conoscenza del fatto <u>Convocazione:</u> non prima dei 5 gg lavorativi dalla contestazione suddetta <u>Conclusione:</u> entro 30gg se il dipendente non si presenta per la sua difesa; entro 120 gg se si presenta					
NUOVA PROCEDURA	Dirigente/Direttore della Struttura con incarico dirigenziale	-rimprovero verbale -rimprovero scritto -multa pari a 4 ore di retribuzione -sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10gg	<u>PROCEDIMENTO SEMPLIFICATO:</u> <u>Contestazione:</u> scritta non oltre 20gg (termine perentorio)dalla conoscenza del fatto <u>Convocazione:</u> preavviso di almeno 10 gg (termine perentorio) <u>Conclusione:</u> entro 60 gg (termine perentorio)dalla contestazione se il dipendente si presenta per la sua difesa	Se la sanzione è maggiore della sospen fino a 10gg o il Responsabile della struttura non ha incarico dirigenziale, si devono trasmettere gli atti all'U.P.D. entro 5gg (termine non perentorio) dalla conoscenza dell'evento	Competenza del giudice ordinario sulle controversie in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari. Facoltà di disciplinare mediante contratti collettivi, procedure di conciliazione non obbligatorie (da concludersi entro 30gg -non perentori- dalla contestazione) fatta eccezione per la sanzione disciplinare del licenziamento	Il P.D che abbia in tutto o in parte fatti per i quali c'è P.P. <u>prosegue e si conclude.</u>	Per le infrazioni di minor gravità (art.55bis l°co) <u>non è ammessa la sospensione</u>	Se il P.D. non è sospeso e questo è sfavorevole mentre il P.P. è favorevole, l'U.P.D. su istanza di parte (entro 6mesi dall'irrevocab della sentenza) <u>riapre</u> il P.D. per modif o riconferm. Se il P.D. è sfavorevole mentre il P.P. è favorevole l'U.P.D. <u>riapre</u> il P.D. per adeguarlo al P.P. <u>Si riapre entro 60gg e si conclude entro 180 gg</u>
	Responsabile della struttura senza incarico dirigenziale							
	Ufficio Procedimenti Disciplinari	- Tutte le sanzioni nel caso in cui il responsabile della struttura di lavoro non abbia incarico dirigenziale. - Sospensione dal servizio superiore a 10gg - Licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso	<u>PROCEDIMENTO ORDINARIO</u> <u>Contesta Convoca Conclude</u> entro i termini indicati nel procedimento semplificato art.55ter. Ma se si procede per infrazioni assoggettate ad una sanzione maggiore della sospensione fino a 10gg, <u>tutti i termini raddoppiano.</u> <u>Contestazione:</u> il termine decorre dalla trasmissione degli atti da parte dal Resp. della struttura, non titolare di incarico dirigenziale, o dalla notizia dell'illecito. <u>Conclusione:</u> il termine parte dall'acquisizione della notizia					



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari fornirà per la corretta applicazione della disciplina e per la procedura da seguire, consulenza e supporto. Al riguardo sarà predisposto un apposito disciplinare. Per ciò che concerne il "Procedimento ordinario" la cui competenza e gestione si ribadisce è dei Dirigenti/Direttori, il supporto dell'Ufficio suddetto riguarderà le varie fasi procedurali, tra cui: istruttoria del procedimento disciplinare (verifica, formazione e acquisizione di fatti, atti ed interessi), contestazione dell'addebito, convocazione del lavoratore, escussione degli eventuali testimoni, redazione dei verbali delle testimonianze rese, giudizio sulle eccezioni preliminari sollevate dagli avvocati che tutelano il lavoratore, osservanza dei termini perentori procedurali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, corretta individuazione della sanzione, eventuale adozione del provvedimento di erogazione della sanzione.

Si fa presente che si è provveduto a pubblicare sul sito dell'Urp www.urp.cnr.it (alla voce Dipendenti) le nuove norme disciplinari di cui alla Contrattazione Collettiva del Comparto Ricerca ed al menzionato Dlgs 150/2009, riservandosi di pubblicare altresì il testo coordinato non appena sarà reso disponibile.

IL DIRETTORE GENERALE

Per informazioni in merito alla presente circolare sarà possibile rivolgersi a:
Dott. Domenico Petrillo e mail: domenico.petrillo@cnr.it tel. 06.4993 7381
Dott.ssa Marina Quaranta e mail: marina.quaranta@cnr.it tel. 06.4993 2521