

**Organo:** DIREZIONE GENERALE - Direzione Centrale Risorse Umane

**Documento:** Circolare n. 71 del 21 dicembre 2009

**Oggetto:** Codice disciplinare per il personale professionista e medico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato<sup>1</sup>. Norme disciplinari per i dirigenti.

---

## **Quadro Normativo**

**Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001** e successive modificazioni ed integrazioni

**Codice civile, articoli 2110, 2118 e 2119**

**Codice di procedura penale, articolo 653**

**Legge n. 300 del 20 maggio 1970** : "Statuto dei Lavoratori"

**Legge n. 55 del 19 marzo 1990** : "Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di pericolosità sociale"

**Legge n. 97 del 27 marzo 2001** : "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni"

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VI**, per il quadriennio normativo 2002 – 2005, firmato in data 1 agosto 2006

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dipendente degli Enti pubblici non economici** siglato in data 6 luglio 1995

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area dirigenziale degli Enti pubblici non economici** siglato in data 11 ottobre 1996

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici** siglato in data 16 febbraio 1999

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 847 del 14 luglio 1995**, con la quale è stato adottato il "Regolamento disciplinare"

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 228 del 15 aprile 1998**, con la quale sono state adottate le norme in materia di recesso della dirigenza

**Circolare n. 42 del 14 luglio 1995**: "Regolamento disciplinare. Collegio arbitrale. Attivazione dell'Ufficio di disciplina"

**Circolare n. 49 del 17 giugno 1999** con la quale si è dato attuazione all'articolo 40 del CCNL del personale del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio 1998/2001

**Deliberazione del Commissario Straordinario n. 841 del 4 novembre 2003** , con la quale è stato adottato, fra l'altro, il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Istituto

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 11 gennaio 2005** e successive modifiche, con la quale è stato adottato il Codice di Condotta contro le molestie sessuali

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 516 del 12 dicembre 2006**

**Circolare n. 56 del 22 dicembre 2006**: "Norme disciplinari per dirigenti, professionisti e medici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato"

**Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009**: " Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

## **1. Premessa**

In data 31 ottobre 2009 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, recante, tra l'altro, nuove disposizioni in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici.

Considerata la portata dei contenuti delle predette disposizioni si è reso necessario, al fine di garantire la massima trasparenza ed assicurare una facile consultabilità, compendiare in un unico testo sia le innovazioni introdotte dal legislatore sia le norme dei contratti collettivi ancora vigenti.

In particolare, nell'Allegato codice disciplinare per i professionisti e i medici<sup>2</sup>, l'insieme delle disposizioni di legge e di quelle di origine contrattuale è stato riportato tenendo conto del sistema di ripartizione delle competenze e della articolazione delle strutture dell'Istituto.

Il codice disciplinare entra in vigore dal 15 novembre 2009.

## **2. Destinatari**

Il codice si applica al personale professionista e medico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

## **3. Innovazioni**

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 ha inciso profondamente sul precedente ordinamento riguardante le sanzioni e le procedure disciplinari.

Le principali modifiche introdotte sono:

- L'irrogazione delle sanzioni disciplinari fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un massimo di dieci giorni è attribuita alla competenza del responsabile in cui è incardinato il dipendente che ha commesso l'infrazione.
- Nel caso in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale o se le infrazioni sono punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate al precedente periodo la competenza è attribuita all'Ufficio Disciplinare e Contenzioso.
- Il responsabile con qualifica dirigenziale deve effettuare la contestazione degli addebiti per iscritto non oltre venti giorni da quando ha avuto notizia di comportamenti punibili con le sanzioni di cui al primo periodo e convocare il dipendente per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni.
- Il procedimento disciplinare deve concludersi entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, salvo i diversi termini previsti per le sanzioni più gravi.
- La violazione dei termini previsti per il procedimento disciplinare comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, l'esercizio del diritto di difesa.
- E' possibile proseguire e concludere il procedimento disciplinare, salvo alcuni casi particolari, anche in pendenza di procedimento penale.
- Sono previste ulteriori fattispecie di infrazioni comportanti l'irrogazione della sanzione del licenziamento.
- E' prevista la responsabilità disciplinare nel caso in cui l'Amministrazione sia condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della amministrazione di appartenenza o dei codici di comportamento.
- E' abrogata l'impugnazione delle sanzioni dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina.

## **4. Soggetti competenti ad irrogare le sanzioni disciplinari**

Come evidenziato al precedente punto 3, il sistema delle competenze è così delineato:

- Rimprovero verbale: responsabile della struttura.
- Dal rimprovero scritto alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni: responsabile di struttura quando abbia qualifica dirigenziale o dirigente dell'Ufficio

Disciplinare e Contenzioso se il responsabile di struttura non abbia qualifica dirigenziale.

- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione dagli undici giorni fino a sei mesi: dirigente dell'Ufficio Disciplinare e Contenzioso.
- Sanzioni espulsive: Direttore della Direzione Centrale Risorse Umane.

## **5. Sanzioni di competenza del responsabile di struttura**

Fermo restando la distinzione delle competenze a seconda che il responsabile di struttura abbia o meno la qualifica dirigenziale, in ordine agli aspetti procedurali si precisa che:

- Il rimprovero verbale può essere adottato senza la previa contestazione scritta degli addebiti, fermo restando che, ai fini dell'eventuale applicazione dell'istituto della recidiva, nell'ambito del previsto biennio, anche tale sanzione venga formalizzata con apposita dichiarazione sottoscritta dal responsabile della struttura, recante la data e la descrizione dei fatti addebitati al dipendente con l'indicazione dei doveri che si assumono violati.
- La contestazione degli addebiti, da parte del responsabile di struttura con qualifica dirigenziale, deve effettuarsi entro venti giorni da quando abbia avuto notizia dei fatti e deve indicare gli obblighi che si assumono violati, il tempo ed il luogo dei fatti, facendo riferimento alla norme del codice disciplinare relative a tali infrazioni.
- Copia degli atti relativi ai procedimenti disciplinari definiti presso le singole strutture devono essere trasmessi alla D.C.R.U. - Ufficio Disciplinare e Contenzioso, per le necessarie annotazioni sul foglio matricolare e per le comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica previste dalle vigenti norme.

## **6. Pubblicità del codice disciplinare**

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro<sup>3</sup>.

## **7. Trattamento economico**

Il professionista o medico ha diritto di fruire di permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario a prendere visione degli atti del procedimento disciplinare ed estrarne copia, nonché per il contraddittorio presso l'Ufficio Disciplinare e Contenzioso.

Per garantire il diritto di difesa degli interessati agli stessi, in caso di partecipazione al contraddittorio presso l'Ufficio Disciplinare e Contenzioso, compete il trattamento di missione.

## **8. Norme disciplinari per i dirigenti**

Il citato Decreto Legislativo n.150/09 ha introdotto, per la prima volta, anche delle sanzioni disciplinari di carattere conservativo applicabili anche al personale con qualifica dirigenziale<sup>4</sup>.

Nello specifico sono state previste le seguenti fattispecie:

- Il dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti è soggetto alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni. >
- Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili

con il licenziamento ed, altresì, la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo. Per le altre disposizioni applicabili ai dirigenti si conferma il contenuto della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 516/2006 e della circolare n. 56/2006 per le parti non in contrasto o modificate dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

## **9. Diffusione**

Copia della presente circolare deve essere notificata a tutto il personale dell'Istituto, ai sensi e con le modalità di cui alla circolare n. 3/1973.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.

### **Allegati: 2**

---

1. Aggiornato con modifiche introdotte dal Decreto legislativo n 150 del 27 ottobre 2009, coordinate con le disposizioni contrattuali attualmente vigenti.

2. **Allegato 1.**

3. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 68 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150..

4. **Allegato 2.**