



UNIVERSITÀ DI PISA

Progressione economica con requisiti al 31 dicembre 2020

(D.D. prot. n. 870/2021 del 18 ottobre 2021)

Materiale didattico - Categoria B

Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto collettivo
di lavoro

BREVI CENNI SULLE RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Luca Busico

BREVI CENNI SULLE RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI PUBBLICI

SOMMARIO: 1) Le responsabilità del dipendente pubblico. 2) La responsabilità disciplinare. 3) Le fasi del procedimento disciplinare.

1. Le responsabilità del dipendente pubblico

Il dipendente pubblico nello svolgimento delle proprie funzioni può incorrere in quattro fondamentali responsabilità:

- 1) la responsabilità civile, se arreca danni a terzi, interni o esterni all'amministrazione, o all'amministrazione stessa;
- 2) la responsabilità penale, se realizza fatti previsti dalla legge come reato (es.: concussione, corruzione, peculato);
- 3) la responsabilità amministrativo-contabile, se arreca all'amministrazione un danno erariale;
- 4) la responsabilità disciplinare, se viola gli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge, dal codice di comportamento.

Vi è, inoltre, un'altra ipotesi di responsabilità riguardante solo il personale con qualifica dirigenziale ed è la responsabilità dirigenziale, che si verifica nei casi di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o di mancata attuazione delle direttive degli organi politici.

Nella gestione del rapporto di lavoro riveste particolare importanza la responsabilità disciplinare, oggetto negli ultimi anni di ripetuti interventi del legislatore.

2. La responsabilità disciplinare

La responsabilità disciplinare del dipendente pubblico è regolata dall'art.55-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, per quanto concerne il personale universitario, dagli articoli 10-17 del CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018.

L'art.12, comma 3 del citato CCNL rimanda all'art.55-*bis* del d.lgs. n. 165/01 per l'individuazione dell'organo disciplinare competente, le forme, i termini del procedimento disciplinare.

L'art.55-*bis* del d.lgs. n. 165/01, ai commi 1 e 2, individua due soggetti competenti in materia disciplinare:

- 1) per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente;

- 2) per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale il procedimento disciplinare è di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (che ciascuna amministrazione individua, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione).

In base all'art.55-*bis* del d.lgs. n. 165/01 il procedimento disciplinare ha delle precise scadenze temporali:

- 1) l'ufficio per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e, comunque, entro trenta giorni dal ricevimento di segnalazione da parte del responsabile della struttura, o dal momento della piena conoscenza, di fatti disciplinarmente rilevanti provvede alla contestazione scritta dell'infrazione al dipendente;
- 2) il dipendente deve essere ascoltato a sua difesa e tra la contestazione e l'audizione devono intercorrere almeno venti giorni;
- 3) l'ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Le sanzioni disciplinari, che possono essere irrogate ai dipendenti autori di infrazioni disciplinari, sono elencate dall'art.12, comma 1 del CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018 e sono le seguenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto (censura);
- 3) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- 5) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

In base all'art.13, comma 1 del CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018 l'irrogazione delle suddette sanzioni disciplinari deve avvenire nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità della mancanza.

Molto importante è la previsione dell'art.13, comma 11 del CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018, secondo cui alle norme disciplinari del CCNL medesimo deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. La preventiva conoscibilità da parte di tutti i dipendenti delle norme disciplinari impedisce al datore di lavoro di stabilire di volta in volta, caso per caso, la sussistenza dell'infrazione, nonché di scegliere arbitrariamente la sanzione da applicare.

3. Le fasi del procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare si compone di tre fasi fondamentali:

- 1) la contestazione dell'addebito;
- 2) la fase istruttoria;
- 3) la fase conclusiva.

La contestazione dell'addebito è l'atto indispensabile, necessariamente in forma scritta, che avvia il procedimento disciplinare, instaurando il contraddittorio col dipendente incolpato.

Essa può essere definita come una sorta di "fotografia del fatto storico costituente illecito disciplinare". Tale semplice immagine racchiude tutti e tre i requisiti essenziali della contestazione:

- 1) l'immediatezza;
- 2) la specificità;
- 3) l'immutabilità.

L'immediatezza della contestazione rispetto alla conoscenza dei fatti risponde a molteplici esigenze: garantire al lavoratore l'agevole esercizio del diritto di difesa, compromesso dal trascorrere di un notevole lasso di tempo tra il fatto contestato e l'inizio del procedimento disciplinare; consentire al datore di lavoro una reazione congrua ed esemplare per gli altri lavoratori; evitare comportamenti distorti del datore di lavoro volti a indurre il lavoratore a ripetere il comportamento scorretto al fine di aggravarne la posizione.

Per specificità si intende che la contestazione deve contenere una puntuale indicazione dei fatti addebitati, collocati con sufficiente precisione nel tempo e nello spazio, in modo da consentire al lavoratore incolpato un'agevole e completa identificazione degli stessi e conseguentemente l'esercizio del diritto di difesa.

Per immutabilità si intende che i fatti posti a fondamento della sanzione disciplinare non possono essere modificati o integrati successivamente alla contestazione; anche se nel corso del procedimento emergessero fatti ulteriori o diversi, la sanzione da infliggere deve riguardare, a pena di nullità per violazione del contraddittorio, soltanto i fatti contestati.

La fase istruttoria si caratterizza per il pieno rispetto del contraddittorio, ossia del diritto del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare di potersi difendere, venendo sentito, o producendo prove e documenti, prima che l'organo disciplinare adotti le decisioni del caso. In tale ambito è importante la previsione dell'art.55-*bis*, comma 4 del d.lgs. n. 165/01, secondo cui il dipendente incolpato ha pieno accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento disciplinare.

All'esito dell'istruttoria il procedimento disciplinare viene concluso con l'archiviazione o l'irrogazione di una delle sanzioni elencate nel precedente paragrafo.