



Regione Siciliana

**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE
PUBBLICA E DEL PERSONALE**

Servizio 12

**Ufficio procedimenti disciplinari e
attività ispettiva della Funzione pubblica**
Viale Regione Siciliana, n. 2194 - 90135 Palermo
Pec: dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it
Dirigente del Servizio: dott.ssa Gabriella Garifo
Tel. 0917073730-458

Prot. n. **27704**

Palermo, **15 Marzo 2022**

CIRCOLARE

Oggetto: La responsabilità disciplinare del dirigente nel CCRL dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 10/2000 - triennio giuridico ed economico 2016-2018.

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali

Ai Dirigenti preposti agli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione

Ai Dirigenti preposti agli Uffici speciali

Ai Dirigenti preposti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali

Al Fondo pensioni Sicilia

e, p.c. Al Presidente della Regione

Agli Assessori regionali

Al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Trasmessa via pec

La recente circolare prot. n. 136680/Serv.12 UPD del 23/12/2021 ha delineato gli aspetti salienti della materia disciplinare, avendo riguardo alla complessa stratificazione normativa in ordine al procedimento disciplinare e agli obblighi dei dipendenti pubblici nel rapporto di lavoro pubblico “privatizzato”, al fine di fornire a tutte le strutture regionali e al personale uno strumento aggiornato, per la lettura coordinata e l’applicazione della legislazione introdotta dalle recenti riforme statali, nonché delle disposizioni dei Codici di comportamento, nazionale e regionale e delle clausole della contrattazione collettiva vigente nella Regione Siciliana. Sono state trattate le fonti normative degli obblighi del lavoratore e del procedimento disciplinare, le sanzioni disciplinari previste, le forme e i termini del procedimento disciplinare e il rapporto di questo con il procedimento penale, le sospensioni cautelari.

Il CCRL dell’area della dirigenza della Regione Siciliana e degli enti di cui all’art. 1 della legge regionale n. 10/2000 - triennio giuridico ed economico 2016-2018, sottoscritto il 25/1/2022 e pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana (p.I) n. 8 del 18-2-2022 (n. 10) tratta la responsabilità disciplinare dei dirigenti al Capo VI, negli articoli da 55 a 63 e modifica alcuni aspetti importanti della disciplina contrattuale, oggetto della presente circolare.

Esso richiama espressamente, in più articoli, le disposizioni legislative degli articoli 54 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001, considerato che, come già evidenziato nella precedente circolare del 23 dicembre scorso, alla quale si rinvia, il novellato articolo 55, co.1 del d.lgs. n.165/2001 statuisce che le disposizioni contenute negli articoli da 55 a 55-octies costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, co.2 del codice civile, con la conseguente sostituzione automatica delle clausole contrattuali difformi. Lo stesso articolo 55, co. 1 prevede che la violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare.

Il nuovo CCRL della dirigenza regionale richiama anche le previsioni del *Codice di comportamento* nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013 e quelle del “*Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all’art. 1 della l.r. n. 10/2000*”, adottato dall’Amministrazione regionale ai sensi dell’articolo 54, co.5 del d.lgs. n. 165/2001, di cui è parte integrante il successivo “*Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora ed in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing*”. I suddetti Codici regionali sono pubblicati sul sito istituzionale della Regione Siciliana.

L’articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001 prescrive che la violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che essere rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Inoltre, l’ articolo 54 prevede che violazioni gravi o reiterate dei Codici comportano la sanzione del licenziamento con preavviso e che i dirigenti responsabili di ciascuna struttura vigilano sull’applicazione degli stessi Codici.

Per quanto riguarda i Codici di comportamento ed il Codice di condotta regionale si rinvia alle indicazioni già fornite da questo Dipartimento con la precedente circolare del 23 dicembre 2021.

Il CCRL della dirigenza regionale per il triennio 2016-2018, in base alla espressa delega ricevuta dall’art. 55,co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, ha approvato importanti modifiche al precedente regime contrattuale della responsabilità disciplinare dei dirigenti, precisando gli obblighi del dirigente e introducendo il *Codice disciplinare*, che individua ex ante per le diverse infrazioni le correlate sanzioni disciplinari, non più solo di natura espulsiva, ma anche

a carattere conservativo (sanzione pecuniaria e sospensione del servizio con privazione della retribuzione).

Come è noto, la responsabilità disciplinare è distinta e autonoma rispetto alle altre forme di responsabilità, penale, civile, amministrativo-contabile, dirigenziale, aventi ciascuna finalità diverse, e può con le stesse cumularsi: uno stesso fatto illecito può assumere plurima valenza per l'ordinamento e originare trattamenti sanzionatori diversi.

La responsabilità dirigenziale, che riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione dell'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente.

Il dirigente, come ogni dipendente, incorre in responsabilità disciplinare per inosservanza di obblighi disciplinari contrattualmente assunti, fissati nella contrattazione collettiva, nella legge e nei Codici di comportamento.

Anche per i dirigenti il sistema disciplinare si fonda su alcuni principi portanti, quali: obbligatorietà dell'azione disciplinare, tempestività, contraddittorio e diritto del dirigente di potersi difendere, proporzionalità della sanzione, gradualità punitiva, parità di trattamento, tipicità delle sanzioni, autonomia da altri procedimenti.

Gli obblighi del dirigente, le sanzioni disciplinari, il procedimento disciplinare e il rapporto con il procedimento penale.

L'articolo 56 del CCRL della dirigenza per il triennio 2016-2018, alla cui attenta lettura si rinvia, prevede gli obblighi del dirigente, aggiornati anche alla luce degli obblighi disciplinari scaturenti sia dalla legislazione e dalla normativa vigente, sia dai Codici di comportamento (nazionale e regionale) e di condotta, adottati ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001.

Per gli obblighi disciplinari scaturenti da fonte legislativa si rinvia alla circolare del 23 dicembre scorso, pagine 8 e 9.

Per gli obblighi derivanti dai Codici di comportamento e di condotta si rinvia alla medesima circolare, pagine 5, 6 e 7. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, aggiornamento 2022-2024, approvato con Decreto del Presidente della Regione n.517/Gab. del 7/3/2022 conferma il Codice di comportamento "Allegato B" al PTPCT 2018-2020, pubblicato sul sito istituzionale (4.2 Misura 2).

L'articolo 57 del nuovo CCRL della dirigenza, innovando rispetto al precedente regime disciplinare contrattuale, prevede che le violazioni degli obblighi disciplinari di cui all'articolo 56, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 a un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

Sono introdotte quindi, per la prima volta, la sanzione pecuniaria e la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

L'articolo 57, co.8 richiama espressamente l'articolo 55-quater del d.lgs.n.165/2001 (*Licenziamento disciplinare*) riguardo al quale si rinvia alla circolare del 23 dicembre scorso, pagina 10.

Al comma 2 dello stesso articolo 57 sono, altresì, indicate le sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione previste dal d.lgs. n. 165/2001, agli

articoli 55-bis, co.7 e 55-sexies, commi 1 e 3, sanzioni già richiamate nella circolare del 23 dicembre scorso, alle pagine 3, 8 e 9.

Il procedimento disciplinare è svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'articolo 55-bis, co.4 e dell'articolo 55, co.4 del d.lgs.n.165/2001.

Per le forme e i termini del procedimento disciplinare nei confronti del dirigente si applicano le disposizioni dell'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001, di cui si è trattato nella circolare del 23 dicembre scorso, pagine 12 e seguenti.

Come già rilevato nella suddetta circolare, la segnalazione, per qualunque dipendente, deve essere circostanziata, fondata su idonei riscontri probatori, documentali ed eventualmente testimoniali e deve contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi. Non sono sufficienti comunicazioni contenenti notizie generiche o parziali e prive di riscontri. Pertanto, le competenti strutture dipartimentali o gli Uffici equiparati ove prestano servizio i dipendenti, dirigenti o del comparto non dirigenziale, devono effettuare preliminari accertamenti, anche documentali, specialmente con riguardo agli atti giudiziari emessi in presenza di procedimenti penali ed eventualmente acquisire elementi anche dal dipendente e dai colleghi. Ciò è necessario al fine di poter formulare una corretta *specifica* e *tempestiva* contestazione dell'addebito disciplinare e consentire all'incolpato il diritto di difesa. Si raccomanda, inoltre, di indicare espressamente l'indirizzo completo del dirigente, conosciuto dall'ufficio, e l'eventuale pec dello stesso.

Per le attività sopra richiamate può essere preziosa la collaborazione dei dipendenti individuati dalle SS.LL. in qualità di referenti per i procedimenti disciplinari delle rispettive strutture, a seguito della richiesta di questo Dipartimento inoltrata con la nota n. 61920 del 17.6.2021; a tal fine, il referente per i procedimenti disciplinari collaborerà con l'UPD per la gestione dei flussi informativi.

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Come sopra riferito, il dirigente non è sollevato da eventuali altre responsabilità nelle quali egli sia incorso per gli stessi fatti.

Con riguardo al rapporto tra il procedimento disciplinare ed il procedimento penale, l'articolo 61 del CCRL della dirigenza per il triennio 2016-2018, analogamente a quanto previsto nel CCRL del personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2016-2018, richiama l'applicazione delle disposizioni degli articoli 55-ter e 55-quater del d.lgs. n. 165/2001, costituenti norme imperative di legge; per la relativa trattazione si rinvia alla circolare del 23 dicembre scorso, pagine 13, 14 e 15. Lo stesso articolo 61 specifica, altresì, le conseguenze della conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di assoluzione con formula piena e le diverse ipotesi di ripresa o riapertura del procedimento disciplinare.

L'articolo 62 del nuovo CCRL della dirigenza, in relazione alla facoltà consentita alla contrattazione collettiva dall'articolo 55, co. 3 del d.lgs. n. 165/2001, prevede la *determinazione concordata della sanzione*, applicabile fuori dei casi per i quali la legge e il Contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento. La procedura non ha natura obbligatoria.

Il Codice disciplinare.

L'articolo 58 del CCRL della dirigenza per il triennio 2016-2018, innovando rispetto al precedente regime disciplinare contrattuale, introduce il *Codice disciplinare*, nel quale viene

determinata la corrispondenza tra le infrazioni disciplinari per le violazioni degli obblighi del dirigente e le sanzioni disciplinari previste.

Il comma 1, analogamente a quanto indicato nel Codice disciplinare del CCRL del personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2016-2018 - articolo 74 - prevede i principi e i criteri da applicare per l'individuazione del tipo e dell'entità delle sanzioni.

Il comma 2 regola la recidiva delle infrazioni commesse nel biennio.

Il comma 3 contiene una clausola analoga a quella dell'art.74 citato: per i casi di infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave.

I commi da 4 a 8 indicano le infrazioni per le quali sono previste le sanzioni di tipo conservativo, ovvero la sanzione pecuniaria e la sospensione dal servizio, da determinare tra un minimo e un massimo, con privazione della retribuzione.

Il comma 9, *ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo*, prevede la sanzione del licenziamento disciplinare, con preavviso e senza preavviso, per le ipotesi nello stesso comma specificate. Sono richiamati tutti i casi di licenziamento disciplinare previsti dal d.lgs. n.165/2001, per i quali si rinvia alla circolare del 23 dicembre scorso (pagine 10, 14 e 15).

Si evidenzia che l'articolo 58, co.9 del CCRL della dirigenza per il triennio 2016-2018, analogamente all'articolo 74, co.9 del CCRL del personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2016-2018, in relazione al disposto dell'articolo 55-quater, co.1 del d.lgs.n.165/2001 (*“Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo...”*) introduce ipotesi di licenziamento disciplinare ulteriori rispetto a quelle disposte con legge, come il licenziamento senza preavviso per la *condanna, anche non passata in giudicato*, relativamente ai delitti e ai casi di cui alla lettera e) , e il licenziamento senza preavviso per *atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile*.

La giurisprudenza consolidata non ritiene necessaria una specifica inclusione nel Codice disciplinare delle violazioni manifestamente contrarie agli interessi del datore di lavoro o dei lavoratori, per i casi di contrasto con i doveri fondamentali di fedeltà e lealtà e per i comportamenti immediatamente percepibili dal lavoratore come illeciti perché contrari al cd. “minimo etico” della coscienza sociale (il patrimonio deontologico di qualsiasi persona onesta) o perché contrari ad obblighi di legge, soprattutto ove configuranti reato. Tale indirizzo, sorto nell'impiego privato, è stato esteso a maggior ragione in quello pubblico, retto da fini sociali e di perseguimento dell'interesse pubblico.

Il comma 10 dell'art. 58 contiene una clausola di chiusura: le mancanze non espressamente ricomprese nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dirigente di cui all'articolo 56 del CCRL, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti dell'articolo 58 medesimo.

Il Codice disciplinare è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare.

Le sospensioni cautelari.

L'articolo 59 del nuovo CCRL della dirigenza prevede la sospensione cautelare dal lavoro in corso di procedimento disciplinare, qualora l'Amministrazione ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati, per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabile a sessanta giorni nei casi di particolare gravità, e con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. E' fatta salva la sospensione cautelare, obbligatoria, disposta ai sensi dell'articolo 55-quater, co. 3 bis del d.lgs.n. 165/2001, già trattata nella circolare del 23 dicembre scorso, pagine 14 e 15.

L'articolo 60 prevede la sospensione cautelare dal servizio in caso di procedimento penale. Questa è obbligatoria nei seguenti casi:

- quando il dirigente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente al licenziamento disciplinare, ai sensi dell'articolo 58, co.9 del C.C.R.L. della dirigenza e dell'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001; rientrano in queste ipotesi di sospensione: l'arresto, il fermo, l'ordine di custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, il provvedimento che dispone gli arresti domiciliari, l'obbligo o il divieto di dimora, salvo deroga autorizzata dal giudice, l'ipotesi dell'articolo 289 c.p.p. quando il giudice dispone la sospensione temporanea da un pubblico ufficio o servizio, per finalità cautelari o probatorie connesse al processo e alla prevenzione di nuovi reati; non è ricompreso l'affidamento in prova ai servizi sociali;
- casi previsti dagli articoli 7, co.1 e 8, co.1 del d.lgs. n. 235/2012 (cd. legge Severino) fatta salva l'applicazione dell'articolo 58, co.9 del CCRL della dirigenza;
- casi dell'articolo 4, co.1 della legge n. 97/2001, e cioè condanna anche non definitiva, ancorché sia stata concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuni tassativi delitti previsti dall'articolo 3, co.1 della stessa legge, relativamente agli articoli del codice penale 314, co.1 (peculato), 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari) 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità) e 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio); è fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso.

L'articolo 60, co. 2 del nuovo C.C.R.L. della dirigenza prevede anche la sospensione facoltativa dal servizio, e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, del dirigente sottoposto a procedimento penale che non comporti restrizione della libertà personale, o se questa sia comunque cessata, quando l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

La valutazione in ordine alla eventuale sospensione facoltativa è rimessa al Dirigente responsabile della struttura ove presta servizio il dirigente.

Per la durata della sospensione cautelare, la eventuale proroga e per la specifica regolamentazione si rinvia all'articolo 60.

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare.

Infine, l'articolo 63 del nuovo CCRL della dirigenza prevede la possibilità per l'Amministrazione o per il dirigente di proporre all'altra parte, in sostituzione della

reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di una indennità supplementare, determinata secondo i criteri e le modalità precisati nel medesimo articolo.

Si sottopone all'attenzione delle SS.LL. la materia disciplinare illustrata, affinché se ne promuova la conoscenza da parte di tutta la dirigenza.

Si invitano, inoltre, le SS.LL. a porre in essere le indicazioni operative proposte, nella prospettiva di poter realizzare pienamente la necessaria collaborazione tra gli uffici.

Della presente circolare verrà data massima pubblicità con la trasmissione di essa a tutti i Dipartimenti e agli Uffici equiparati della Regione Siciliana e con la pubblicazione della stessa nel sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica e del personale.

Il Dirigente Generale
F.to C. Madonia

Il Dirigente del Servizio 12
F.to G. Garifo

l'originale agli atti d'ufficio