



F.A.Q. riferite all'attività disciplinare nei confronti del PTA

Aggiornate in data 18.09.2018

1. Quando viene esercitata l'azione disciplinare nei confronti del personale tecnico-amministrativo universitario?

L'azione disciplinare viene esercitata nei confronti del personale tecnico-amministrativo universitario nei casi di violazione, da parte di quest'ultimo:

- degli obblighi a cui il dipendente è tenuto a norma del vigente CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca;
- delle disposizioni sancite dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013, e recepito in apposito Codice di Comportamento dei dipendenti di Sapienza (D.R. n. 1528 del 27.05.2015);
- dei principi del Codice Etico di Ateneo, emanato con D.R. n. 1636 del 23.05.2012, laddove la competente Commissione Etica accerti che i fatti emersi abbiano anche rilevanza disciplinare;
- di ogni altra disposizione di legge, per la quale sia espressamente prevista l'adozione di provvedimenti disciplinari.

2. A chi spetta la competenza dell'azione disciplinare?

Con l'entrata in vigore della cd. riforma Madia, cioè il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la trattazione dei procedimenti disciplinari relativi ad infrazioni per le quali possa essere prevista la sola irrogazione della sanzione del rimprovero verbale è rimasta in capo ai Responsabili di Struttura, mentre la competenza a gestire le fattispecie che possano dar luogo a sanzioni comprese tra la censura (rimprovero scritto) e il licenziamento senza preavviso è prerogativa dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.



3. Chi sono i Responsabili di Struttura?

Sono i soggetti ai quali la riforma del 2017 ha attribuito la competenza a gestire direttamente le procedure disciplinari, nei casi in cui le infrazioni possano essere sanzionate col rimprovero verbale.

Ai soli fini organizzativi e regolamentari in materia disciplinare, nell'ambito universitario tali figure sono state individuate, oltre che nei Direttori di Area dell'Amministrazione Centrale, nei Presidi di Facoltà e nei Direttori di Dipartimento.

Nel caso dei dipendenti universitari strutturati presso Enti sanitari convenzionati (esempio: l'Azienda S. Andrea o il Policlinico Umberto I), questo ruolo è rivestito dai Direttori dei Dipartimenti universitari e/o dai Direttori dei Dipartimenti Assistenziali Integrati.

4. Cosa deve fare il Responsabile di Struttura con qualifica dirigenziale qualora abbia notizia di comportamenti disciplinarmente rilevanti tenuti da un suo collaboratore?

Per prima cosa deve inquadrare il fatto e/o il comportamento di rilievo disciplinare tra quelli che possono dar luogo alla sanzione del rimprovero verbale o a diversa sanzione: nel primo caso, dovrà gestire direttamente il procedimento disciplinare, secondo le indicazioni operative fornite dal *Regolamento sulle procedure disciplinari per il personale del comparto Università* (pubblicato sul sito in questa stessa pagina), anche avvalendosi del supporto del competente Settore disciplinare PTA; nel secondo caso, dovrà trasmettere senza indugi, e comunque non oltre dieci giorni dalla data di conoscenza del fatto, tutti gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (il cui Coordinatore è il Direttore p.t. dell'Area Affari Legali).



5. Come si deve regolare il Responsabile di Struttura nel caso in cui un suo collaboratore si assenti ingiustificatamente dal servizio?

L'assenza ingiustificata dal servizio è una fattispecie comportamentale di rilievo disciplinare che è stata oggetto di revisione sanzionatoria già ad opera della legge Brunetta, e i cui effetti hanno conosciuto un inasprimento a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017. Infatti, attualmente tutte le ipotesi di assenza ingiustificata dal servizio del dipendente, già a partire da quella di un giorno, rientrano nella diretta competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, e pertanto i relativi casi vanno segnalati disciplinarmente a quest'ultimo entro dieci giorni dalla data in cui il Responsabile di Struttura ne ha avuto notizia.

6. Se nel corso della giornata di servizio il dipendente si assenta arbitrariamente dal posto di lavoro, chi deve gestire il relativo procedimento disciplinare?

Il procedimento disciplinare in questo caso è di diretta competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, anche nel caso in cui ad accertare l'assenza arbitraria dal luogo di lavoro sia la Commissione interna di Vigilanza all'uopo deputata, con ratifica del relativo verbale di accertamento.

7. L'avvio di un procedimento disciplinare è prerogativa di qualsiasi soggetto universitario?

No, solo i Responsabili di Struttura come identificati a fini disciplinari dal Regolamento sulle procedure disciplinari per il personale tecnico-



amministrativo universitario e il Coordinatore dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Università possono avviare i procedimenti disciplinari, secondo le diverse competenze loro attribuite normativamente, e sulla base della segnalazione di fatti pervenuti e/o di quelli di cui vengano a diretta conoscenza ufficialmente, anche dall'esterno, purché connotati da attendibilità e fondatezza, come ad esempio sentenze, provvedimenti giudiziali, articoli di giornale o notizie assunte tramite mass media, ecc.

8. Quali sono le modalità corrette con le quali il Responsabile di Struttura trasmette per competenza gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per la diretta trattazione del procedimento da parte di quest'ultimo?

Nel caso in cui il Responsabile di Struttura come identificato *sub* FAQ n. 3 ritenga di non essere competente a gestire direttamente il procedimento disciplinare in relazione a fatti di cui sia venuto a conoscenza, rimette gli atti all'Ufficio disciplinare centrale, avendo cura di:

- rispettare la tempestiva trasmissione della segnalazione (entro dieci giorni dalla notizia dei fatti);
- descrivere i fatti e/o i comportamenti suscettibili di rilievo disciplinare con precisione e accuratezza, circostanziando ogni episodio o situazione a livello temporale e logistico;
- corredare la segnalazione di eventuale documentazione citata o attinente, come testimonianze eventualmente acquisite, copie di circolari o atti interni utili a dirimere la controversia, e così via;
- indicare i numeri telefonici e i nominativi dei referenti della Struttura per eventuali e successive comunicazioni.



9. La durata del procedimento disciplinare è stabilita per legge, o sono previste deroghe?

La durata del procedimento disciplinare è soggetta al rispetto di termini perentori, stabiliti per legge e non derogabili, che sono fissati in:

- 120 giorni dalla data della contestazione degli addebiti, per tutti i procedimenti, sia quelli gestiti direttamente dal Responsabile di Struttura, sia quelli di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;

Unica eccezione è rappresentata dall'eventuale e motivata richiesta del dipendente di rinvio del termine per l'esercizio del suo diritto alla difesa, nel caso di grave ed oggettivo impedimento (ad es. per ricovero ospedaliero).

In questo caso, il differimento, se superiore a 10 giorni, determina la proroga del termine di conclusione del procedimento in misura corrispondente (ad es., se il differimento disposto è di 30 giorni, il procedimento si prorogherà di altri 30 giorni, oltre i 120 previsti per legge).

10. Cosa accade se non vengono rispettati i termini previsti dalla legge per avviare o concludere un procedimento disciplinare?

In caso di mancato rispetto dei termini:

- l'Amministrazione universitaria decade dall'azione disciplinare, ossia non può più procedere per quegli stessi fatti, se il termine non rispettato è quello relativo all'avvio del procedimento (30 giorni dalla conoscenza dei fatti di rilievo



disciplinare, sia da parte del Responsabile di Struttura, sia da parte dell'UPD);

- viene meno l'intera procedura disciplinare instaurata nel caso in cui ad essere violato è il termine di chiusura del procedimento (120 giorni dalla data della contestazione degli addebiti disciplinari).

11. Cosa succede se un Responsabile di Struttura, in relazione a comportamenti di oggettiva e palese rilevanza disciplinare, ometta di esercitare la relativa azione di propria competenza o determini la decadenza del procedimento attivato a causa di ritardi degli atti del procedimento disciplinare, senza giustificato motivo?

In questi casi, il Responsabile di Struttura, come identificato a fini disciplinari dal Regolamento sulle procedure disciplinari per il personale tecnico-amministrativo universitario, sarà a sua volta sottoposto a procedimento disciplinare, con la possibilità di vedersi inflitta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'infrazione che non ha perseguito, fino ad un massimo di tre mesi, nel caso in cui l'infrazione sarebbe stata sanzionabile col licenziamento.

Nei casi più rilevanti, in cui l'infrazione commessa dal Responsabile di Struttura sia connotata da dolo o colpa grave, questi potrà incorrere anche, laddove sia accertata tale responsabilità, nel licenziamento.

Qualora ad omettere l'azione disciplinare o a determinare la decadenza di un procedimento disciplinare già avviato sia un Responsabile di Struttura appartenente al ruolo del personale docente universitario, questi sarà sottoposto a procedimento disciplinare nel rispetto della vigente normativa di settore.