



REPORT ANDAMENTO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI NEL PERIODO 2018-2020

1. Premessa

Il presente documento si propone di fornire un quadro complessivo sull'andamento dei procedimenti disciplinari conclusi nel **triennio** 2018-2020 e relativi al personale tecnico-amministrativo dell'Università, anche strutturato presso Aziende ospedaliere universitarie.

Lo scopo del report è quello di fornire un quadro d'insieme dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, immediatamente percepibile anche grazie all'utilizzo di schemi e diagrammi, per individuare efficaci azioni correttive degli stessi comportamenti e per prevenire, con la funzione dissuasiva operata dai dati emergenti dal documento, condotte di rilievo disciplinare da parte dei dipendenti.

Il documento si struttura in due parti fondamentali. Nella prima parte, a carattere generale, vengono richiamate le specifiche disposizioni normative e regolamentari che disciplinano la materia e che definiscono le competenze dei soggetti o delle strutture coinvolte nel procedimento disciplinare. La seconda parte è dedicata, in particolare, all'analisi dei procedimenti disciplinari conclusi nel periodo di riferimento, attraverso parametri di valutazione quali la verifica delle strutture che hanno gestito i procedimenti, il trend degli esiti disciplinari nel corso degli anni, la tipologia di condotte di rilievo disciplinare, l'esito dell'azione disciplinare instaurata, le categorie di inquadramento, il genere e la fascia di età dei dipendenti coinvolti.

2. Inquadramento normativo e relative competenze

Il D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e ss.mm.ii. e il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio normativo 2016-2018, sottoscritto in data 19.04.2018, definiscono l'attuale quadro di riferimento negoziale per l'attività disciplinare nei confronti del personale tecnico-amministrativo universitario.

Tra le novità legislative più rilevanti degli ultimi anni si colloca il D. Lgs. 20.06.2016, n. 116, che disciplina i casi di licenziamento disciplinare e integra la casistica della falsa



attestazione della presenza in servizio del dipendente con l'ipotesi dell'accertamento in flagranza della stessa ovvero tramite strumenti di sorveglianza o di registrazione di accessi e/o presenze.

Di fatto tale norma introduce un procedimento disciplinare "lampo" - da concludersi entro 30 giorni dalla ricezione della contestazione degli addebiti in luogo degli ordinari 120 giorni - oltre che l'immediata sospensione cautelare del dipendente e la tempestiva denuncia dei fatti alle competenti autorità giudiziaria e contabile.

Ma il vero spartiacque nella gestione disciplinare è senz'altro il D. Lgs. 25.05.2017, n. 75, che ha ricondotto praticamente la totalità dei procedimenti disciplinari alla diretta competenza all'Ufficio Procedimenti Disciplinari di ciascun Ente, assegnando a quest'ultimo la gestione di quelle fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare che possono condurre alla irrogazione di sanzioni comprese tra la censura e il licenziamento, di fatto lasciando ai Responsabili di Struttura la gestione residuale in ambito disciplinare delle sole violazioni che possono dar luogo alla irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, in luogo della precedente competenza detenuta che li vedeva artefici della comminazione di sanzioni anche fino alla sospensione dal servizio per un massimo di 10 giorni.

Per quanto riguarda il recepimento interno delle norme legislative e contrattuali, in Sapienza è stato di recente emanato con D.D. n. 1219 del 17.03.2020 il "Regolamento sulle procedure disciplinari per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma", che costituisce un indispensabile compendio a fini attuativi delle novità normative e contrattuali intervenute in materia disciplinare.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) universitario, istituito con D.D. n. 2720 del 03.07.2017 e integrato nella sua composizione con DD. DD. nn. 4560/2017 e 3125/2018, è un organismo a composizione stabile, collegiale ed autonomo, sganciato dall'inquadramento gerarchico di Aree e Uffici e collocato in posizione di staff alla Direzione Generale.

Opera in sinergia con l'UPD il Settore Disciplinare Personale Tecnico-Amministrativo, struttura gerarchicamente incardinata nell'Ufficio Affari Penali, Disciplinari e Contenzioso Studenti dell'Area Affari Legali, che si occupa della gestione dei procedimenti disciplinari del PTA dalla fase istruttoria generata dalla segnalazione sino all'applicazione delle sanzioni ovvero all'archiviazione del procedimento, ai sensi della normativa di settore del personale medesimo, nonché del vigente Statuto e dei Codici Etico e di Comportamento dell'Ateneo. Il citato Settore, inoltre, detiene ed aggiorna il repertorio cronologico e la rubricazione di tutti i procedimenti disciplinari



del PTA, compresi quelli gestiti direttamente dai Responsabili-dirigenti delle Strutture centrali e decentrate, oltre a svolgere attività di supporto procedimentale ai Responsabili dirigenti delle Strutture centrali e decentrate nella gestione disciplinare di loro competenza, fornendo all'occorrenza pareri e consulenze anche nella fase preliminare all'attivazione della procedura disciplinare presso l'UPD.

Le condotte di rilievo disciplinare e le correlate sanzioni applicabili, anche in recepimento di quelle normativamente introdotte, sono riportate nell'apposito Codice disciplinare di matrice contrattuale (art. 13 del citato CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca); il Codice disciplinare in questione è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Università, in ossequio al disposto dell'art. 55, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, che rende equivalente tale pubblicazione all'affissione del Codice stesso all'ingresso della sede di lavoro.

La violazione da parte del dipendente degli obblighi richiamati dalle norme di legge, contrattuali e regolamentari in vigore, dà luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto (censura);
3. multa di importo variabile da una 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 fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001;
6. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001;
7. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, nel caso in cui i soggetti titolari dell'azione disciplinare non rivestano qualifica dirigenziale;
8. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
9. licenziamento con preavviso;
10. licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni anche in relazione alla gravità della mancanza,



in conformità a quanto previsto dal citato CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca. In particolare occorre tener conto:

- a) dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) della rilevanza degli obblighi violati;
- c) delle responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) del grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) del concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra loro.

I soggetti competenti a comminare le sanzioni disciplinari sono il Responsabile-dirigente della Struttura di appartenenza del dipendente, che si limita a comminare la sola sanzione del rimprovero verbale, e il Direttore Generale, che è competente all'irrogazione di tutte le altre sanzioni disciplinari, dalla censura e fino al licenziamento senza preavviso, in funzione della gravità dell'infrazione posta in essere dal dipendente.

In Sapienza, in base alle citate disposizioni regolamentari vigenti, per "Responsabile-dirigente di Struttura" s'intendono: per l'Amministrazione Centrale, i Direttori di Area; per i Dipartimenti, i Direttori di Dipartimento; per le Facoltà, i Presidi.

Quanto al personale strutturato presso gli Enti sanitari convenzionati, anche in relazione al carattere assistenziale dell'attività svolta e dell'inquadramento professionale per "Responsabile-dirigente di Struttura" s'intendono: per i Dipartimenti Universitari, i Direttori degli stessi; per i Dipartimenti Assistenziali Integrati, i Direttori degli stessi.

3. Il personale tecnico-amministrativo di Sapienza in numeri

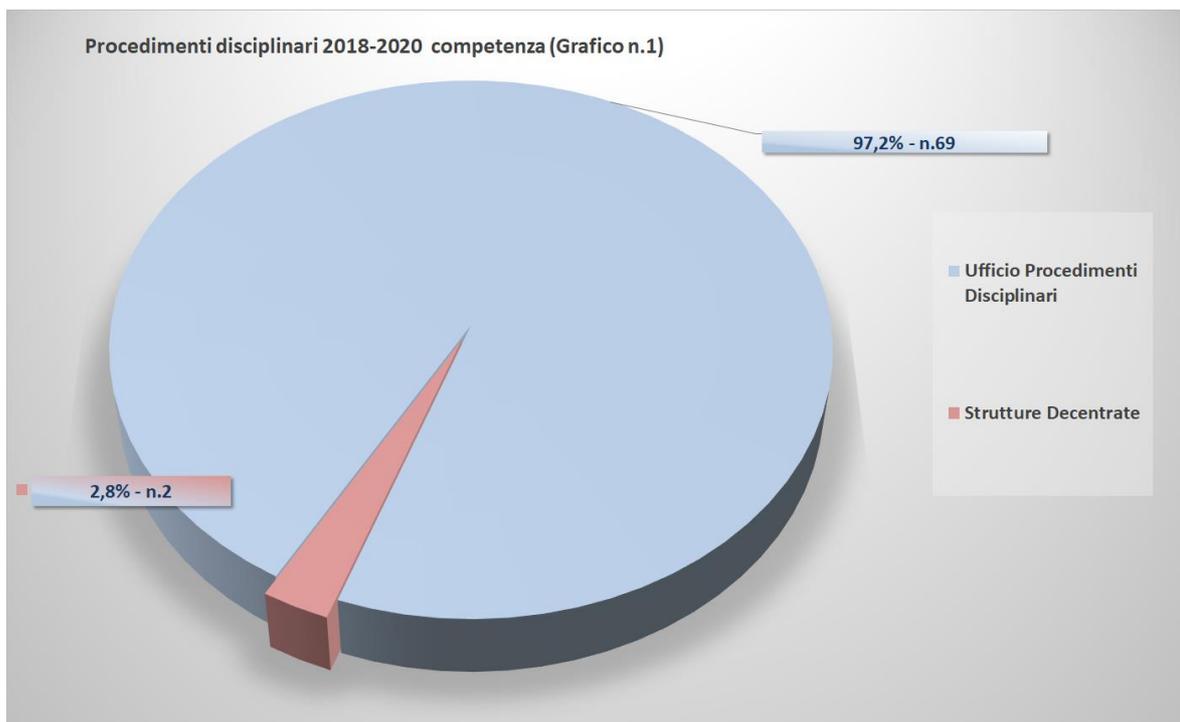
Il personale tecnico-amministrativo di Sapienza in servizio alla data del 31.12.2020 ammonta a 3.578 unità, di cui n. 2.146 donne e n. 1.432 uomini.

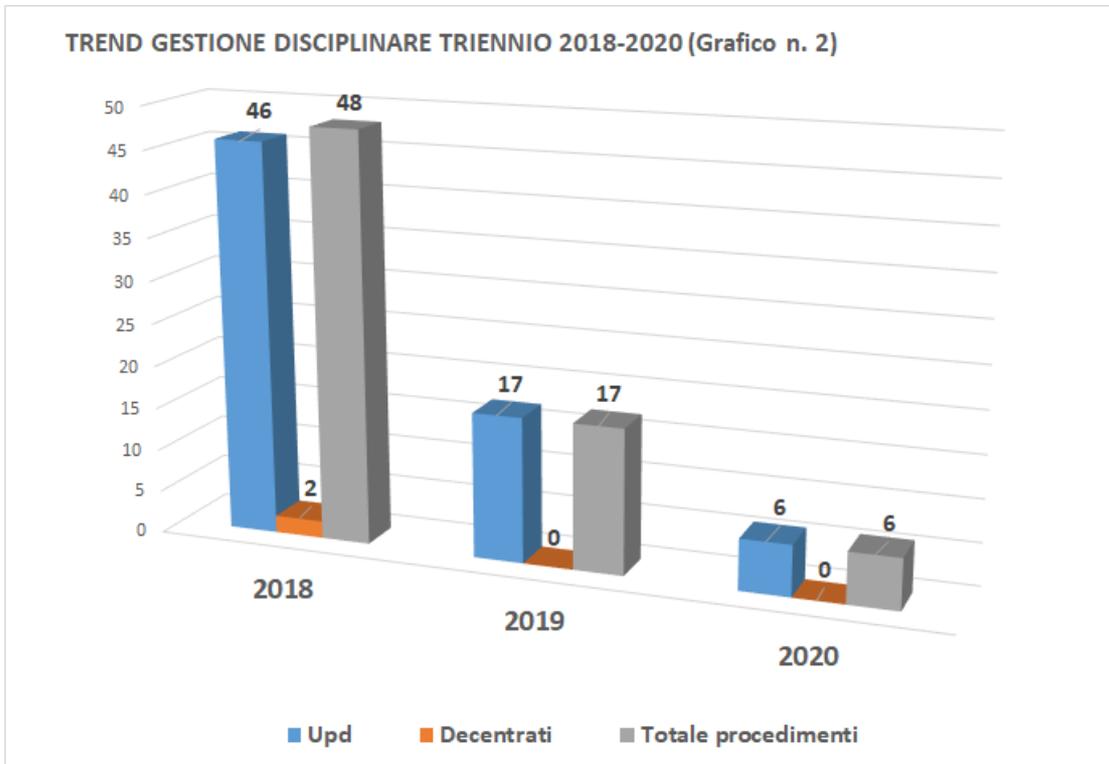
Sul totale dei 3.578 dipendenti universitari, n. 1.489 sono strutturati presso Aziende ospedaliere universitarie convenzionate, di cui n. 1.406 presso l'Azienda Policlinico Umberto I, n. 72 presso l'Azienda Ospedaliera Sant'Andrea, n. 6 presso la ASL RM1, n. 3 presso gli Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO) e n. 2 presso l'Azienda San Camillo-Forlanini.



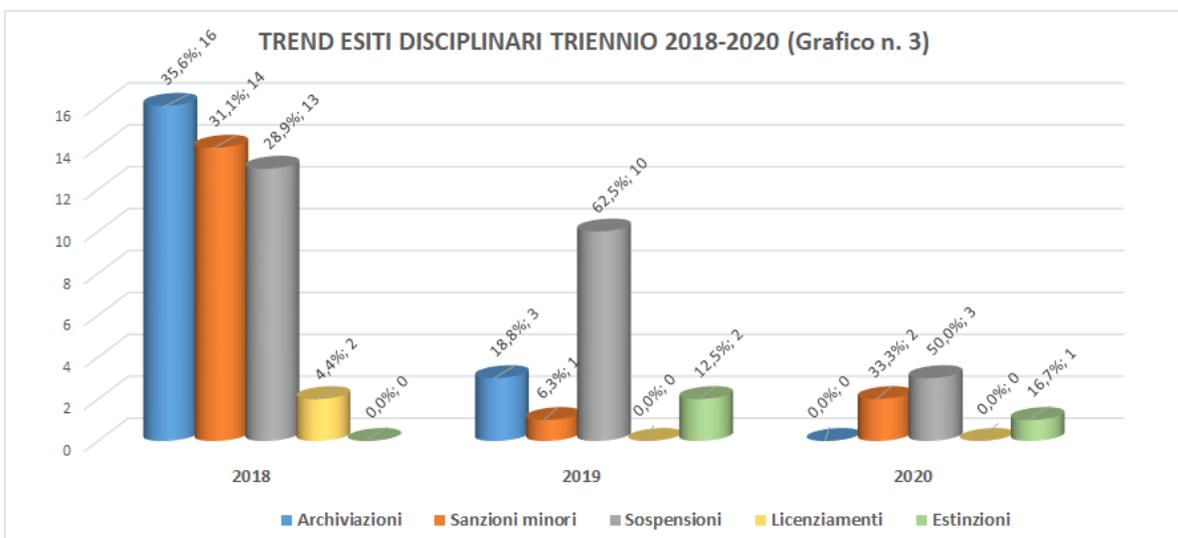
4. I procedimenti disciplinari conclusi nel periodo 2018-2020

Il dato analizzato consiste in n. 71 procedimenti disciplinari, dei quali praticamente la totalità, il 97,2% pari a n. 69 procedimenti, è stato gestito in sede centrale dall'UPD, mentre i due casi restanti, pari al 2,8% del totale, peraltro risalenti al 2018, sono stati affidati alla diretta gestione in sede decentrata del Responsabile di Struttura con qualifica dirigenziale (cfr. **grafico n.1**).





Il dettaglio del dato riferito alla competenza gestionale dell'attività disciplinare in ciascuno degli anni del triennio di riferimento (cfr. **grafico n. 2**) evidenzia come di fatto praticamente la totalità dei procedimenti disciplinari a partire dal 2018 e fino al 2020 è stata gestita dall'UPD.





Interessante è l'**analisi del trend degli esiti disciplinari** nel corso degli anni del triennio analizzato (2018-2020), che mostra in prima battuta la notevole decrescita numerica degli stessi procedimenti disciplinari.

La notevole flessione – dai 45 casi del 2018, ai 16 dell'anno 2019 fino ai soli 6 conclusi nel 2020 – dei procedimenti disciplinari conclusi nei singoli anni del triennio di riferimento merita una considerazione.

Se la riduzione costante del dato numerico può far pensare ad una maggiore consapevolezza degli obblighi lavorativi acquisita dai dipendenti, oltre che alla maturata esperienza nella gestione e valutazione dei requisiti necessari all'avvio di azione disciplinare da parte dei Responsabili di Struttura, dall'altro occorre considerare, nello specifico, la particolare situazione legata al 2020, l'anno della pandemia da COVID-19.

Pur senza entrare nel merito degli effetti generali prodotti dalla pandemia da COVID-19 sullo scenario globale del mondo del lavoro, in quanto esula da questa sede una valutazione articolata e approfondita di tale mutato contesto sociale e dei suoi modelli organizzativi, tuttavia le nuove dinamiche relazionali intervenute tra dipendente e datore di lavoro nell'era del lavoro agile hanno prodotto indubbie conseguenze anche sul piano disciplinare.

In prima battuta, l'esiguo numero di procedimenti disciplinari attivati nel corso del 2020 potrebbe essere legato proprio a queste iniziali difficoltà nel delineare il nuovo ambito relazionale tra le parti contrattuali nella nuova organizzazione lavorativa; nello specifico, dei 6 procedimenti disciplinari definiti nel 2020, tranne in 2 casi attivati il precedente anno, nessuna segnalazione ha riguardato infrazioni legate a violazioni dell'orario di lavoro e/o di disposizioni di servizio, in quanto le fattispecie oggetto di analisi hanno riguardato violazioni della correttezza comportamentale (n. 1), alterchi (n. 1) e violazioni di norme di legge in tema di incarichi di lavoro (n. 2).

Un aspetto particolare legato ai procedimenti disciplinari gestiti nel corso dell'anno 2020 riguarda la modalità delle audizioni a difesa del personale: queste, ad eccezione di una, si sono svolte in presenza dinanzi all'UPD, anziché in modalità telematica, per espressa richiesta formulata in tal senso dai dipendenti coinvolti nel procedimento stesso.

Questa rilevata esigenza dei dipendenti incolpati di avere un contatto sociale diretto con il vertice disciplinare sottende probabilmente la necessità di un'interazione dettagliata fin nei minimi particolari emotivi ed espressivi, come solo può avvenire nella modulazione comportamentale dell'incontro fisico in presenza.

Nel precedente **grafico n. 3** la voce "sanzioni minori" ricomprende il rimprovero verbale, la censura e la multa, che registrano un dato percentuale praticamente analogo negli anni



iniziale e finale del triennio (31,1% nel 2018 e 33,3% nel 2020), mentre il dato si assesta al 6,3% nel 2019, con un solo caso rilevato.

Il dato relativo alle archiviazioni ha fatto registrare una netta e costante diminuzione, in quanto si è passati dal 35,6% dei procedimenti archiviati nell'anno 2018 (un totale di n. 16 casi), al 18,8% nell'anno 2019, per poi giungere all'assenza di casi di archiviazione nell'anno 2020.

Da segnalare, in particolare, i casi di estinzione del procedimento, ossia quelle situazioni in cui, in pendenza di procedimento disciplinare, il dipendente cessa dal servizio a vario titolo (per decesso, per volontarie dimissioni, per limiti di età), con ciò determinando il venir meno del rapporto lavorativo e quindi la dichiarazione di estinzione d'ufficio della procedura disciplinare in atto.

Nel corso del triennio 2018-2020, mentre il dato è assente con riferimento all'anno 2018, le estinzioni procedurali sono state sancite dall'UPD nel 12,5% dei casi nel 2019 e nel 16,7% del totale nel 2020.

I soli 2 casi di licenziamento del triennio in esame sono riferiti al 2018, mentre negli ultimi due anni del *range* analizzato non sono state comminate sanzioni espulsive.

Le sospensioni dal servizio hanno un andamento numerico in netto calo (n. 13 nel 2018, n. 10 nel 2019 e n. 3 nel 2020), ma a fronte di un dato percentuale altalenante, in quanto si passa dalla percentuale tutto sommato modesta del 28,9% del 2018, ai rialzi rispettivamente del 62,5% e del 50% degli anni successivi, il 2019 e il 2020.

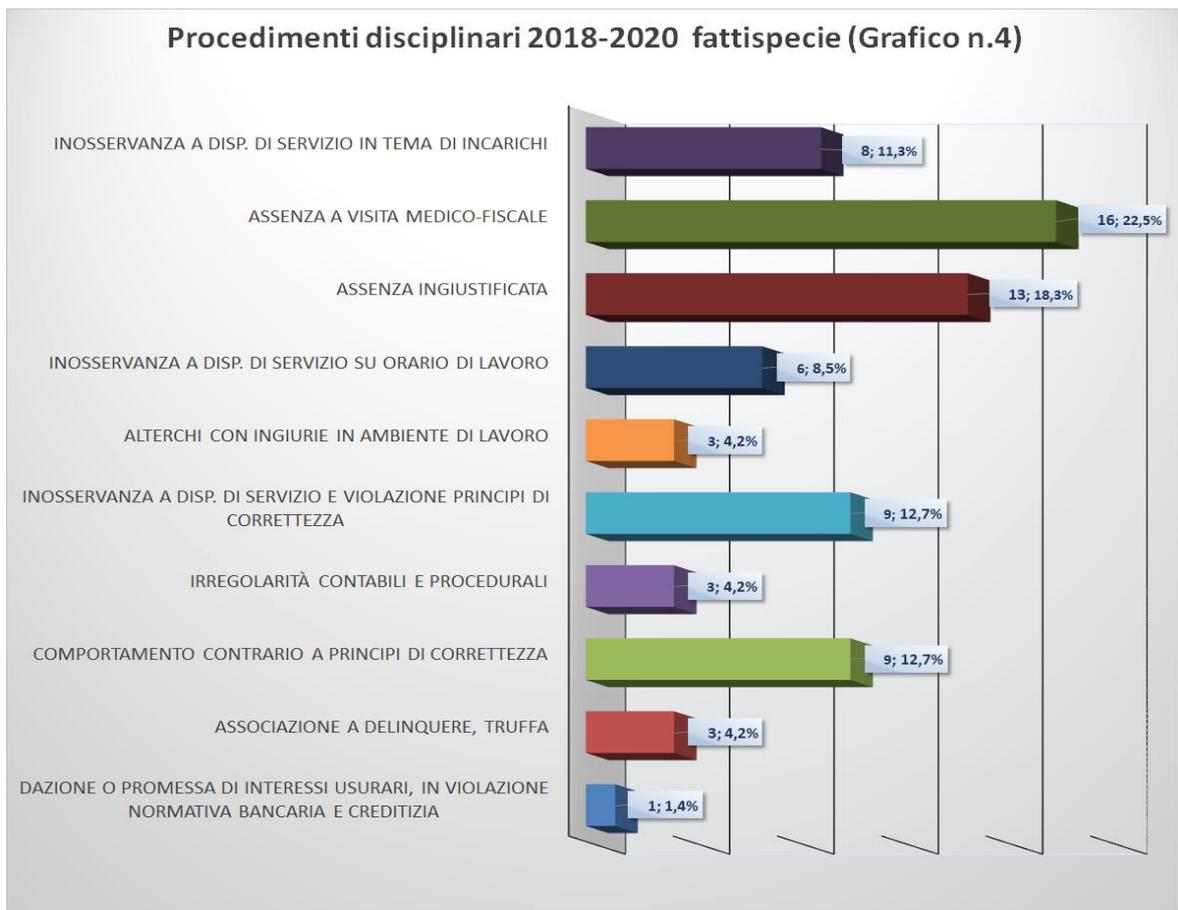
In generale, il dato percentuale praticamente costante e sempre piuttosto elevato delle sospensioni dal servizio, unito alla netta flessione fino alla sparizione dei casi di archiviazione, pur nella evidente diminuzione delle segnalazioni pervenute all'UPD nel corso del triennio in esame, fa propendere per una più mirata valutazione e per un'analisi più dettagliata dei presupposti dell'azione disciplinare da parte dei Responsabili di Struttura nella fase di attivazione delle procedure presso l'UPD, con ciò consentendo a quest'ultimo Ufficio di confermare di fatto la valenza disciplinare dei rilievi segnalati.

Tale sinergia operativa tra i referenti in sede decentrata e l'UPD si estrinseca, altresì, nell'apporto informativo e documentale fornito dai primi in tutte le fasi procedurali, unito all'approfondita istruttoria condotta a livello centrale, nel comune intento di pervenire ad una definizione puntuale del procedimento disciplinare, scevra da vizi sia procedurali che formali.

Il dato riportato nel grafico n. 3 non tiene conto di n. 4 procedimenti disciplinari sospesi, quindi ancora senza esito, in ossequio al disposto normativo introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, che prevede la prosecuzione e la conclusione dei procedimenti disciplinari,



anche in presenza di procedimento penale, con la sola esclusione dei casi in cui l'accertamento dei fatti rivesta una particolare complessità.



Il **grafico n. 4** illustra tutte le **tipologie di condotte di rilievo disciplinare** integrate nel periodo in esame.

Il valore più alto, pari al 22,5% del totale è quello riferito alle assenze dei dipendenti alle visite medico-fiscali di controllo domiciliare, effettuate sia su richiesta dell'Amministrazione, sia d'iniziativa da parte dell'INPS.

Il secondo dato per numero di casi verificatisi è quello relativo alle assenze ingiustificate, pari a circa il 20% del totale (18,3%), a cui si unisce il dato relativo alle inosservanze di servizio in tema di orario di lavoro (8,5%), per fornire un dato percentuale complessivo legato al mancato rispetto della prestazione corrispettiva da parte del dipendente legata alla presenza, pari a circa il 27% dei casi totali (26,8%, pari a n. 19 dipendenti).

Malgrado il rigore sanzionatorio espresso a più riprese dalla normativa di settore, e nonostante la costante attenzione e la diffusa informazione fornite dall'Amministrazione



universitaria ai dipendenti sull'argomento, ancora si registra un notevole dato percentuale in relazione agli illeciti disciplinari correlati a violazioni da parte del dipendente dei principi di correttezza (12,7%), in cui a volte si unisce anche l'inosservanza a disposizioni di servizio (12,7%), con un dato percentuale complessivo superiore ad un quarto del totale dei casi analizzati (25,4%, per un totale di n. 18 dipendenti incorsi in tali violazioni).

Le inosservanze di servizio attinenti agli incarichi di lavoro assegnati o da svolgere in riferimento alle mansioni della categoria di appartenenza del lavoratore, anche in violazione di specifica normativa disciplinante gli stessi incarichi, riportano un dato percentuale pari a 11,3, per un totale di n. 8 casi gestiti.

Il dato relativo alla fattispecie delle irregolarità contabili e procedurali poste in essere da dipendenti universitari è passato dal 7,8% dei casi del triennio precedente al 4,2% di quello attuale; la flessione risulta confortante anche in considerazione delle possibili ricadute economiche di tali violazioni sul bilancio universitario, tenuto conto che i responsabili sono tutti dipendenti professionalmente preparati in materia e inquadrati nelle categorie più elevate dell'Amministrazione universitaria (D ed EP). Va comunque specificato che i casi di irregolarità procedurali e contabili, segnalati a fronte di indagini interne condotte dall'Amministrazione, non hanno evidenziato l'integrazione di fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare, tanto che i relativi procedimenti disciplinari attivati si sono conclusi con l'archiviazione.

Pochi e residuali i casi di alterchi con ingiurie in ambienti di lavoro (4,2% per n. 3 casi), fattispecie comportamentale peraltro difficilmente integrabile nel recente periodo, a causa della massima diffusione dello *smart working* dovuta all'emergenza pandemica, come sopra evidenziato.

Infine, si sono purtroppo registrati n. 3 casi (4,2%) di dipendenti coinvolti in associazione per delinquere e truffa e n. 1 caso (1,4%) coinvolto in fatto di rilievo penale legato a prestiti usurari, per tutti i quali si è provveduto, in pendenza del relativo procedimento penale e della correlata e complessa fase istruttoria, a sospendere i relativi procedimenti disciplinari avviati.

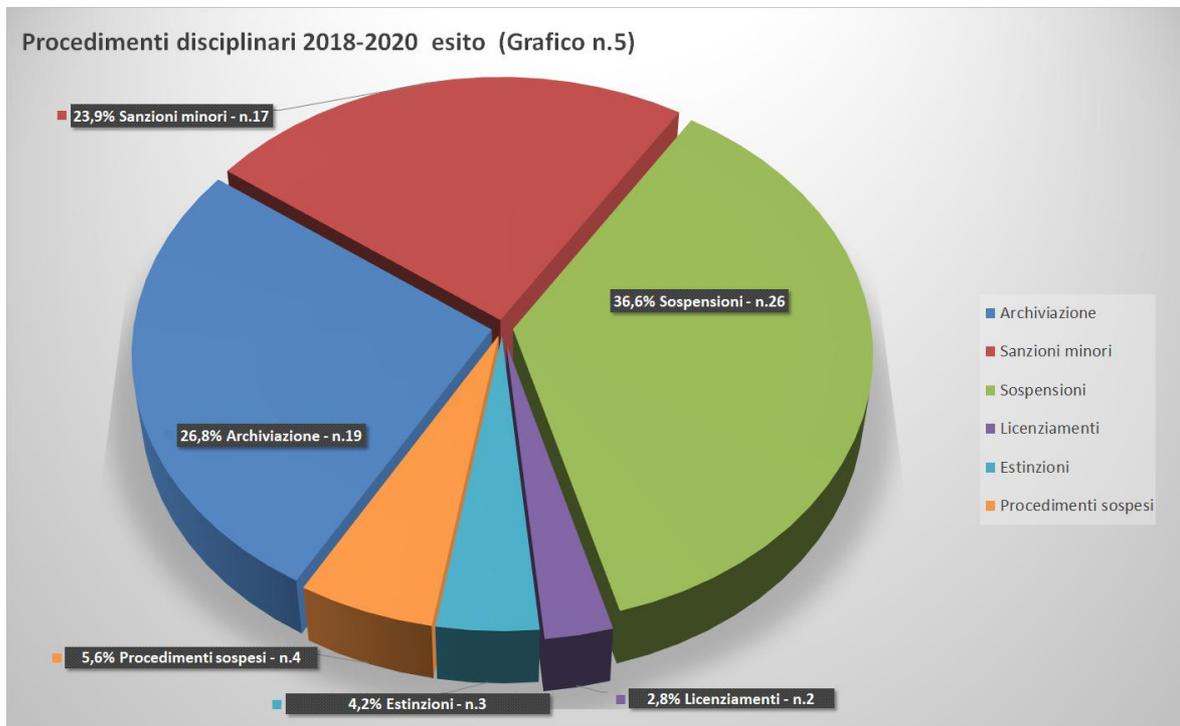


PROCEDIMENTI DISCIPLINARI 2018/20 - Esito per fattispecie				
FATTISPECIE	ARCHIVIAZIONI	SANZIONI	ESTINZIONI	TOTALE
Inosservanza a disposizioni di servizio in tema di incarichi	2	5	1	8
Assenza a visita medico-fiscale	6	10	0	16
Assenza ingiustificata	2	10	1	13
Inosservanza a disposizioni di servizio su orario di lavoro	1	5	0	6
Alterchi con ingiurie in ambiente di lavoro	0	3	0	3
Inosservanza a disposizioni di servizio e violazione principi di correttezza	1	7	1	9
Irregolarità contabili e procedurali	3	0	0	3
Comportamento contrario a principi di correttezza	4	5	0	9
TOTALI	19	45	3	67

Tabella A

La **tabella A** di cui sopra specifica per ciascuna tipologia di condotta di rilievo disciplinare i procedimenti disciplinari azionati e quanti, all'interno di questi, si sono conclusi con l'archiviazione o con l'irrogazione di sanzione.

I dati numericamente più rilevanti - relativi alle assenze ingiustificate e alle assenze alle visite di controllo medico-fiscali, per un totale di 29 casi sui 67 totali - sono anche quelli legati a fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare il cui accertamento di fatto risulta *per tabulas*. Altro dato di rilievo è quello delle archiviazioni dei procedimenti, sancite in 19 casi, laddove il fatto segnalato non ha trovato conferma all'esito dell'iter accertativo effettuato in sede disciplinare. I motivi della discordanza rilevata tra dato segnalato e dato accertato sono probabilmente da ricercare nell'accurata e dettagliata istruttoria condotta in sede disciplinare dall'UPD, che può avvalersi, a differenza del Responsabile segnalante, di una vasta gamma di riscontri probatori a supporto della decisione finale (audizioni testimoniali, ispezioni, acquisizioni informative, documentali e videoregistrazioni anche da parte di terzi, verifiche su indebiti accessi telematici e/o telefonici, e finanche l'utilizzo di intercettazioni telefoniche acquisite in sede penale).



Con riferimento all'**esito** dell'azione disciplinare instaurata (cfr. **grafico n. 5**), il dato statistico evidenzia una percentuale massima del 36,6% riferita alla irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio (da un minimo di 1 giorno ad un massimo di 6 mesi), comminata a n. 26 dipendenti nel periodo in esame.

Il dato relativo alle irrogazioni sanzionatorie di modesta entità (rimprovero verbale, censura e multa fino a n. 4 ore di retribuzione), risulta inferiore rispetto al precedente e si attesta su un valore del 23,9%, pari a n. 17 dipendenti incorsi in tale tipologia sanzionatoria.

Per quanto riguarda i casi di archiviazione, pari al 26,8% delle segnalazioni ricevute e attivate, corrispondenti a n. 19 dipendenti sottoposti a procedimento, questi sono dovuti in massima parte alla mancata conferma, all'esito dell'istruttoria condotta in sede disciplinare, delle circostanze contestate al dipendente, mentre in altri casi si è trattato di segnalazioni di modeste violazioni risultate poi, all'esito dell'istruttoria, prive di rilevanza disciplinare in quanto poste in essere in buona fede o incolpevolmente, in assenza di disservizio, da dipendenti senza precedenti disciplinari. Nei casi in questione si è riscontrata, comunque, l'utilità della decisione presa per la maggiore consapevolezza del proprio agire acquisita *ex post* dai dipendenti coinvolti nel procedimento disciplinare, in disparte la funzione deterrente connotata di per sé a quest'ultimo.



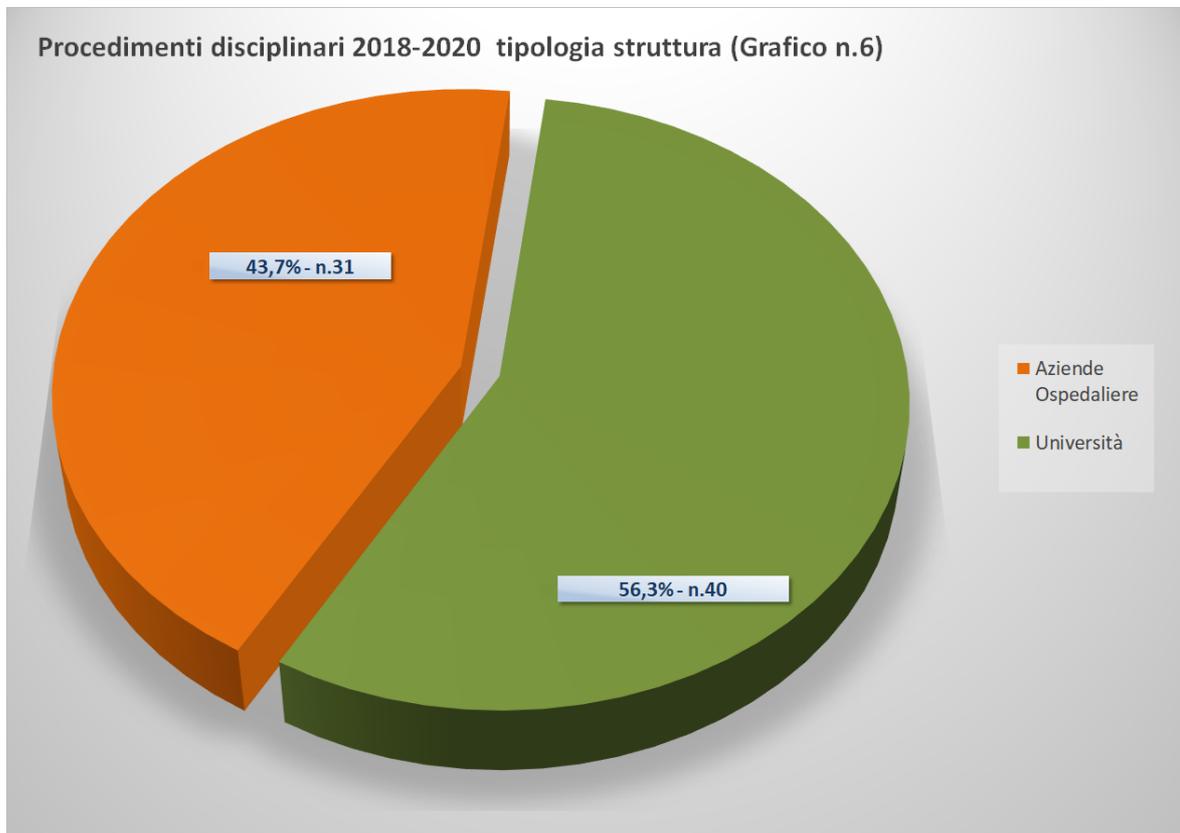
Nel 2,8% dei casi (n. 2), i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sono stati licenziati, entrambi con preavviso.

Un discorso a parte merita il caso delle estinzioni procedurali, verificatesi nel 4,2% dei procedimenti del triennio 2018-2020 (n. 3 casi), in quanto si tratta di decisioni assunte d'ufficio dall'UPD, in recepimento della intervenuta cessazione del rapporto lavorativo tra il dipendente e l'Amministrazione universitaria, che di fatto impedisce la regolare conclusione dell'iter procedimentale attivato.

Residuale la percentuale dei procedimenti disciplinari sospesi in attesa di giudicato penale (5,6%, pari a n. 4 casi).

Rispetto al dato complessivo esaminato (n. 71 procedimenti, relativi al periodo 2018-2020), 12 procedimenti hanno riguardato recidive comportamentali di rilievo disciplinare, in 8 casi attinenti a precedenti ed analoghe fattispecie, nei restanti 4 casi a comportamenti e/o fatti di diversa natura. Nello specifico, i dipendenti che hanno persistito in una recidiva di analoga natura, in oltre la metà dei casi (n. 5) hanno posto in essere condotte in violazione, in forme più o meno gravi, delle disposizioni di servizio su orario di presenza e assenze ingiustificate e/o arbitrarie dal luogo di lavoro; nei restanti casi di recidiva analoga si è trattato, invece, di comportamenti contrari a principi di correttezza e di alterchi in ambienti di lavoro.

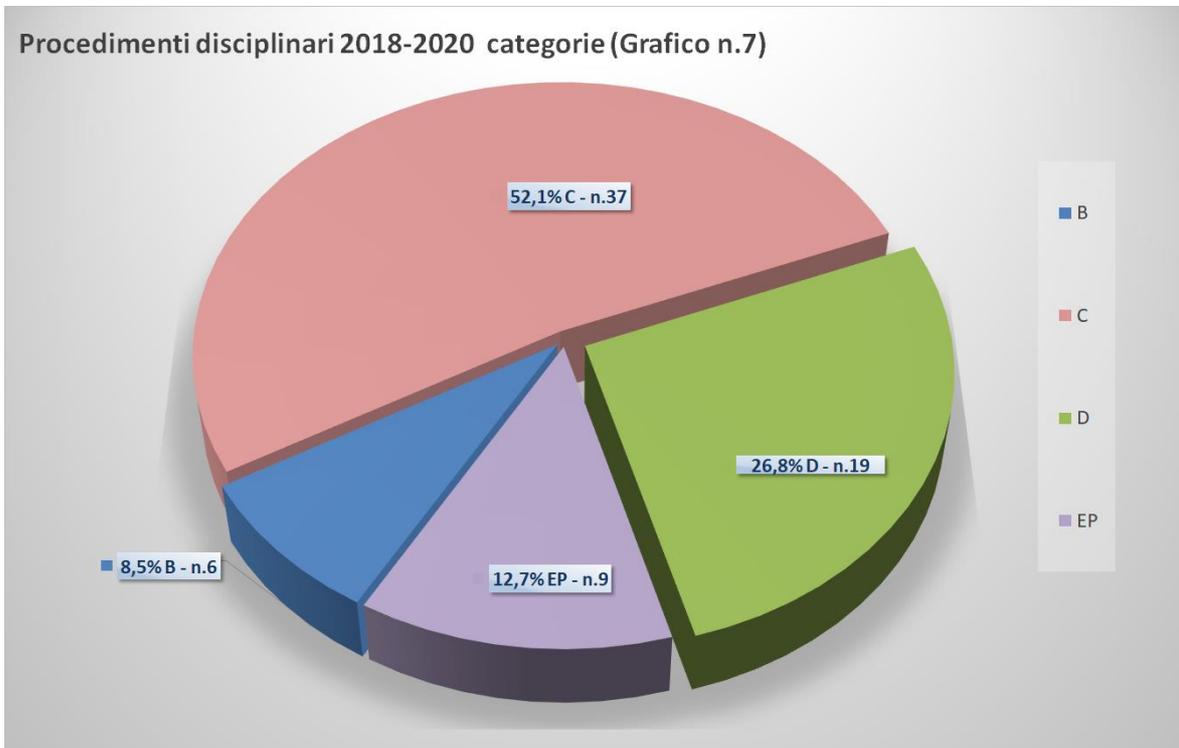
Le situazioni residuali (n. 4) di comportamento recidivante di diversa natura rispetto alla prima violazione, hanno riguardato, in un caso, l'inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di incarichi, a cui ha fatto seguito un comportamento contrario a principi di correttezza; il secondo caso è riferito alla violazione di disposizioni di servizio, prima in tema di orario di lavoro, quindi nel mancato rispetto di rapporti istituzionali; nel terzo caso si è passati da un'assenza ingiustificata ad un'inosservanza delle disposizioni di servizio sull'orario di lavoro; infine, nel quarto caso, da una mancata osservanza delle disposizioni di servizio in tema di incarichi a un comportamento contrario a principi di correttezza.



Interessante è anche l'analisi del dato (cfr. **grafico n. 6**) che riguarda la **tipologia della struttura** nella quale sono incardinati i dipendenti sottoposti ad azione disciplinare: il 56,3% dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare afferisce a Strutture universitarie, di cui n. 29 unità dislocate presso Facoltà, Dipartimenti e Centri di Servizio e n. 11 presso le Aree dell'Amministrazione Centrale; il restante 43,7% del personale, corrispondente a n. 31 dipendenti, è strutturato presso Aziende ospedaliere universitarie, quindi impegnato anche in attività assistenziali.

Nell'ambito dei n. 31 procedimenti disciplinari gestiti nel triennio 2018-2020 e riguardanti personale universitario strutturato presso Aziende ospedaliere, in un solo caso si è trattato di personale afferente all'Azienda ospedaliera Sant'Andrea, mentre i restanti 30 casi sono riferiti a dipendenti operanti presso l'Azienda Policlinico Umberto I.

Dal confronto tra il dato numerico relativo ai dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sulla base della tipologia di Struttura nella quale gli stessi sono incardinati (universitaria o aziendale) e quello del totale dei dipendenti tecnico-amministrativi di Sapienza, si ricava che l'1,63% del totale dei dipendenti universitari sono stati sottoposti a procedimento disciplinare, contro l'1,68% di quelli strutturati presso Aziende ospedaliere convenzionate.



I dati disciplinari analizzati sulla base della **categoria di inquadramento** dei dipendenti (cfr. **grafico n. 7**) mostrano come quella che è più soggetta a procedimenti disciplinari è la categoria C, ossia quella dei collaboratori amministrativi, che si attesta ad oltre la metà dei casi gestiti (52,1%), mentre il dato percentuale riferito alla categoria D, quella dei funzionari amministrativi, registra un valore pari al 26,8%, con uno scarto notevole, pari alla metà, rispetto al personale di categoria C (dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare nel periodo di riferimento, n. 37 sono inquadrati in categoria C, contro i n. 19 inquadrati in categoria D).

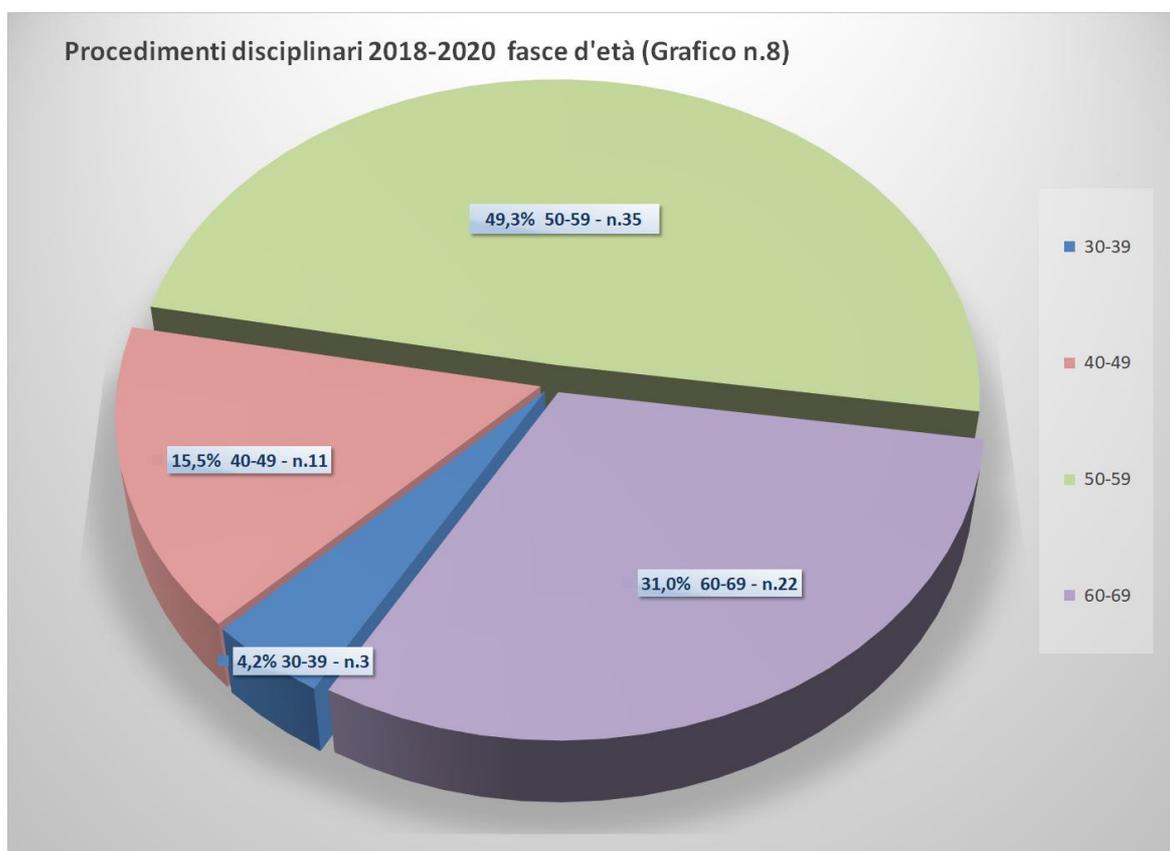
Il dato disciplinare riferito ai 9 dipendenti inquadrati nella categoria più alta, ossia le Elevate Professionalità, rappresenta il 12,7% del totale, laddove i dipendenti in questione rivestono ruoli fiduciari e di responsabilità nell'ambito dell'Amministrazione; è interessante notare come il corrispondente dato riferito alla categoria più bassa, la categoria B, registra l'8,5% del totale (n. 6 casi), con un valore percentuale nettamente inferiore a quello riferito ai dipendenti di categoria EP.



Procedimenti Disciplinari 2018/20 - Percentuali per Categoria			
Categoria	Totale	Disciplina	Percentuale
B	226	6	2,65
C	1543	37	2,40
D	1542	19	1,23
EP	267	9	3,37
TOTALI	3578	71	1,98

Tabella B

Uno sguardo alla **tabella B** che precede, ci permette di conoscere il dato percentuale di quanti dipendenti, per ciascuna categoria di inquadramento, sono stati sottoposti a procedimento disciplinare rispetto al totale dei dipendenti di quella stessa categoria.



In relazione al dato sulle **fasce di età** maggiormente colpite da conseguenze di ordine disciplinare, risulta evidente il fatto che praticamente la metà dei dipendenti, il 49,3%, rientra nella fascia di età compresa tra i 50 e i 59 anni (cfr. **grafico n. 8**), così come quasi

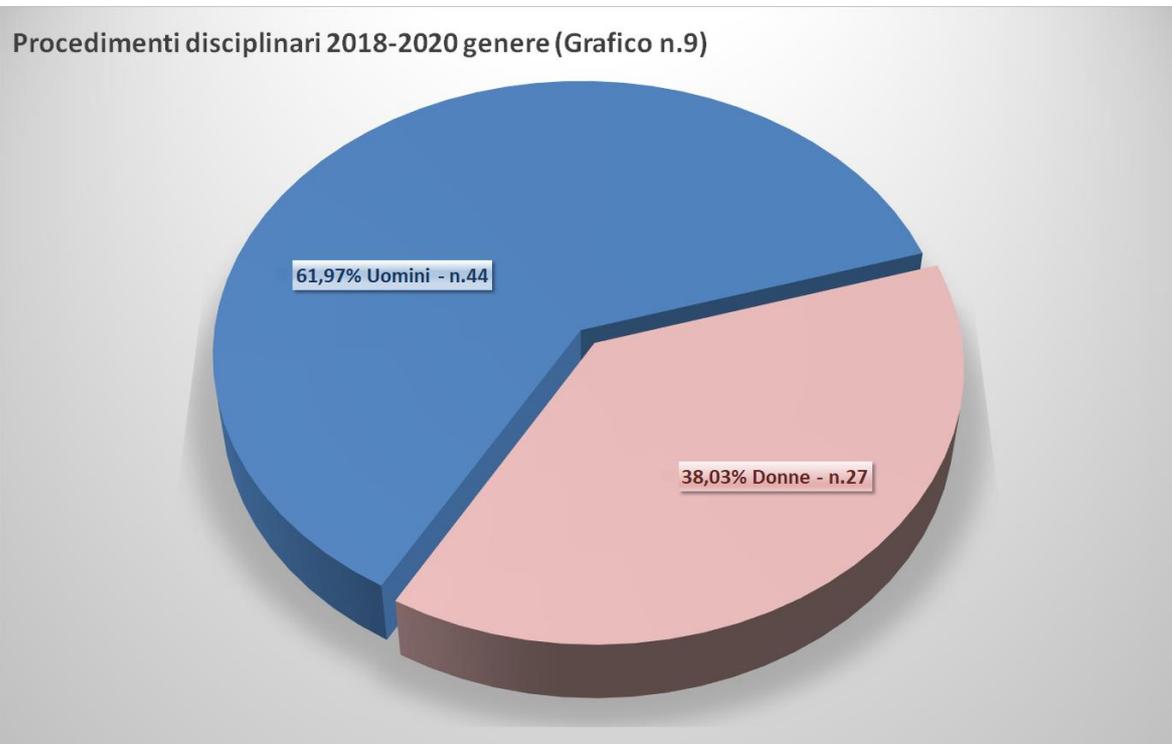


un terzo dei restanti, il 31%, rientra nella fascia successiva, quella che va dai 60 ai 69 anni.

Ciò può in parte dipendere dal ridotto ricambio generazionale dei dipendenti, con conseguenti ricadute in termini di surplus lavorativo su quelli più anziani e dotati di maggiore esperienza.

Riguardo al dato di **genere**, il **grafico n. 9** evidenzia come i dipendenti uomini sono più soggetti a procedimenti disciplinari rispetto alle loro colleghe: infatti la componente femminile sottoposta a procedimento disciplinare è pari al 38,03%, a fronte di quella maschile che registra un dato pari al 61,97%.

Rispetto alla totalità dei dipendenti universitari, divisi tra n. 1.432 uomini e n. 2.146 donne, gli uomini sottoposti a procedimento disciplinare sono il 3,07%, mentre il dato analogo riferito alle dipendenti donne si attesta all'1,26%, quindi con un dato percentuale che si attesta al di sotto della metà di quello dei loro colleghi uomini.



Con particolare riferimento ai n. 2 casi di licenziamento, entrambi con preavviso, si precisa che gli stessi sono stati irrogati a fronte di numerose e protratte assenze ingiustificate dal servizio dei dipendenti, in un caso anche unite alla dichiarazione di uno stato di malattia, risultato non provato, né giustificato da idonea certificazione.



Quanto alle sanzioni oggetto di impugnativa in fase giudiziale, nel corso del triennio in esame (2018 – 2020) si sono verificati **n. 3 casi**, definiti secondo le specifiche di seguito indicate:

- Licenziamento con preavviso (n. 1 caso): il giudizio si è concluso favorevolmente per l'Amministrazione universitaria, con il totale accoglimento nel primo grado di giudizio delle motivazioni addotte dall'autorità disciplinare a sostegno della sanzione irrogata;
- Sospensioni dal servizio (n. 2 casi): in un caso è stata confermata dal Giudice del Lavoro la decisione adottata in sede disciplinare, mentre per l'altro caso il giudizio instaurato pende tuttora in fase istruttoria dinanzi la competente Autorità.