



REPORT ANDAMENTO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI RELATIVI AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO CONCLUSI NEL PERIODO 2021-2023

1. Premessa

Il presente documento si propone di fornire un quadro complessivo sull'andamento dei procedimenti disciplinari conclusi nel **triennio** 2021-2023 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 cercare di prevenire 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. e ii. (cd. Testo Unico sul Pubblico Impiego) e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio normativo 2019-2021, sottoscritto in data 18.01.2024, definiscono l'attuale quadro di riferimento negoziale per l'attività disciplinare nei confronti del personale tecnico-amministrativo universitario.

Tra le novità legislative più rilevanti intervenute in ambito disciplinare si colloca il D. Lgs. 20.06.2016, n. 116, che disciplina i casi di licenziamento disciplinare e integra la

AREA AFFARI LEGALI

Ufficio Affari Penali, Disciplinari e Contenzioso Studenti

Settore disciplinare docenti e PTA

Piazzale Aldo Moro n. 5 - 00185 Roma

T (+39) 0649910284 – 041

paola.rolli@uniroma1.it; viola.talucci@uniroma1.it



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.

Tale norma introduce un procedimento disciplinare "lampo" - da concludersi entro 30 giorni in luogo degli ordinari 120 giorni - oltre che l'immediata sospensione cautelare del dipendente autore della falsa attestazione e la tempestiva denuncia dei fatti alle competenti autorità (giudiziaria e contabile).

Il D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 riconduce, dopo le modifiche introdotte dalla cd. riforma Brunetta (D. Lgs. n. 27.10.2009, n. 150), la quasi la totalità dei procedimenti disciplinari alla diretta competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (anche UPD) di ciascun Ente.

L'UPD, infatti, gestisce tutte le fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare che possono condurre alla irrogazione di sanzioni comprese tra la censura e il licenziamento; in questo modo, ai Responsabili di Struttura residua la sola gestione disciplinare delle violazioni che possono dar luogo alla irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, i Responsabili di Struttura detenevano la gestione dei procedimenti disciplinari per tutte quelle violazioni di carattere disciplinare che, se accertate, possono condurre alla comminazione delle sanzioni del rimprovero verbale, della censura, della multa fino a 4 ore di retribuzione e delle sospensioni dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni.

Per quanto riguarda il recepimento interno delle norme legislative e contrattuali, in Sapienza è stato 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 universitario, riorganizzato 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, svincolato dall'inquadramento gerarchico di Aree e Uffici e collocato in posizione di staff alla Direzione Generale.

Il Settore Disciplinare Personale Docente e Tecnico-Amministrativo, struttura gerarchicamente incardinata nell'Ufficio Affari Penali, Disciplinari e Contenzioso



Studenti dell'Area Affari Legali, opera in sinergia con l'UPD e si occupa, tra le varie competenze, della gestione amministrativa dei procedimenti disciplinari a carico del personale tecnico-amministrativo, dalla fase istruttoria (segnalazione) fino all'applicazione delle sanzioni ovvero all'archiviazione del procedimento, ai sensi della normativa di settore, nonché dei vigenti Statuto e Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo. Il citato Settore, inoltre, detiene ed aggiorna il repertorio cronologico e la rubricazione di tutti i procedimenti disciplinari a carico del personale tecnico-amministrativo (anche PTA), compresi quelli gestiti direttamente dai Responsabili-dirigenti delle Strutture centrali e decentrate, oltre a fornire supporto consulenziale e procedimentale a questi ultimi nella gestione disciplinare di loro competenza, anche nelle fasi preliminari 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. 25 del citato CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca); il Codice disciplinare in questione è oggetto di pubblicazione 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 stesse 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 ad irrogare la sanzione del rimprovero verbale previo svolgimento del relativo procedimento disciplinare;
- 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.

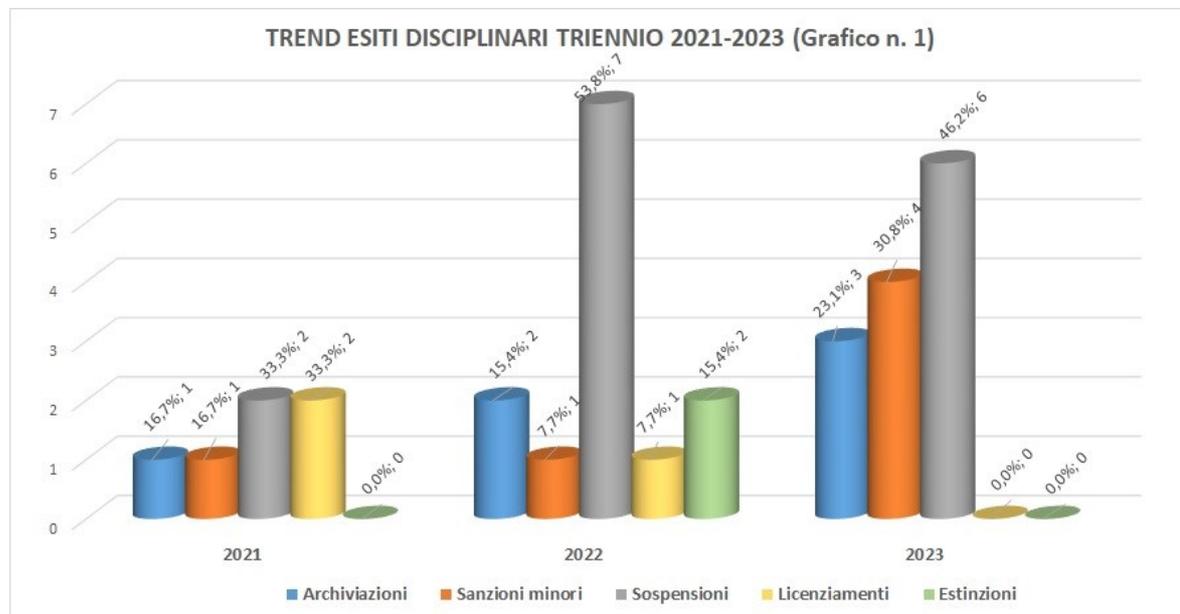
3. Il personale tecnico-amministrativo di Sapienza in numeri

Il personale tecnico-amministrativo di Sapienza in servizio alla data del 31.12.2023 ammonta a 3.541 unità, di cui n. 2.174 donne e n. 1.367 uomini.

Sul totale dei 3.541 dipendenti universitari, n. 1.172 sono strutturati presso Aziende ospedaliere universitarie convenzionate, di cui n. 1.108 presso l'Azienda Policlinico Umberto I, n. 58 presso l'Azienda Ospedaliera Sant'Andrea, n. 5 presso la ASL RM1 e n. 1 l'Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini.

4. I procedimenti disciplinari conclusi nel periodo 2021-2023

Il dato analizzato consiste in n. 32 procedimenti disciplinari, tutti gestiti in sede centrale dall'UPD: gli ultimi casi che sono stati gestiti direttamente in sede decentrata da Responsabili di Struttura con qualifica dirigenziale, infatti, risalgono al 2018.





La percentuale dei procedimenti conclusi nel triennio 2021-2023 (n. 32) rispetto al totale del personale tecnico-amministrativo di Sapienza al 31.12.2023 (n. 3.541 unità) è pari a 0,90%.

Il **trend degli esiti disciplinari** nel corso del triennio analizzato (2021-2023) mostra in prima battuta una crescita dei procedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni (**grafico n. 1**).

Il numero esiguo di procedimenti disciplinari attivati nel corso del 2021 risente verosimilmente del mutato contesto relazionale tra datore di lavoro e dipendente, ancora fortemente condizionato dalle modalità organizzative del lavoro dettate dall'emergenza pandemica del 2020, che ha ridotto notevolmente le interazioni sociali dirette.

Nel precedente **grafico n. 1** la voce "sanzioni minori" ricomprende il rimprovero verbale, la censura e la multa, che registrano un dato identico (1 caso) nei primi due anni del triennio, anche se percentualmente diverso in funzione del numero dei procedimenti per ciascun anno (16,7% nel 2021 e 7,7% nel 2022), mentre il dato sale al 30,8% nel 2023, con n. 4 casi rilevati.

Il dato relativo alle archiviazioni ha fatto registrare un aumento graduale, in quanto si è passati da 1 caso nel 2021, a 2 nel 2022 e quindi a 3 nel 2023, con dati percentuali diversi e condizionati dal numero dei procedimenti complessivi per anno (16,7% nel 2021, 15,4% nel 2022 e 23,1% nel 2023).

I casi di estinzione del procedimento si verificano quando, 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 2021-2023 si sono registrate 2 estinzioni nel 2022, peraltro con riferimento ad altrettanti procedimenti avviati a carico dello stesso dipendente.

I licenziamenti nel triennio in esame sono stati 3, di cui 2 nel 2021 e 1 nel 2022, mentre nell'ultimo anno del range analizzato non sono state comminate sanzioni espulsive.

Le sospensioni dal servizio sono progressivamente aumentate (n. 2 nel 2021, n. 7 nel 2022 e n. 6 nel 2023), con un dato corrispondente al 33,3% nel primo anno, del 53,8% nel secondo anno e del 46,2% nel 2023.

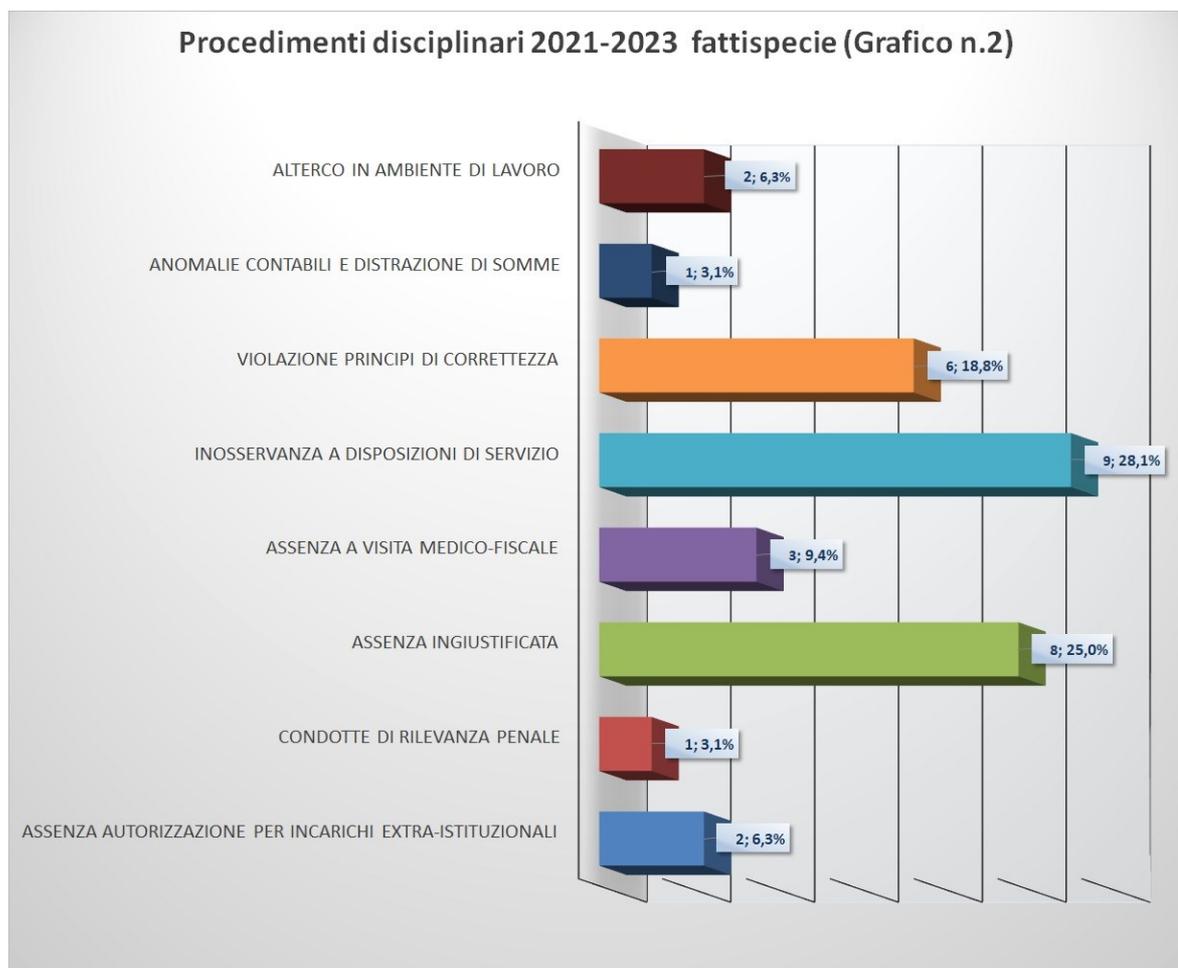
In generale, le sanzioni irrogate dall'UPD sul totale dei procedimenti attivati sono considerevoli, in quanto su 32 procedimenti riferiti al triennio 2021-2023 le archiviazioni sono state 6, peraltro adottate sulla base delle risultanze di approfondimenti istruttori



condotti dall'UPD in fase endoprocedimentale, mentre gli altri 26 procedimenti si sono conclusi con un provvedimento sanzionatorio.

Il dato evidenzia una sostanziale conferma da parte dell'UPD delle circostanze segnalate dai Responsabili di Struttura, che presuppone da parte di questi ultimi una mirata valutazione e un'analisi dettagliata dei fatti disciplinari rappresentati.

La 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 procedimentali, unito all'approfondita istruttoria condotta a livello centrale dal secondo, nel comune intento di giungere ad una definizione puntuale del procedimento disciplinare, senza incorrere in vizi procedurali e/o formali.





Il **grafico n. 2** illustra tutte le **tipologie di condotte di rilievo disciplinare** integrate nel periodo in esame.

Il valore più alto, pari al 28,1% del totale è quello riferito alle inosservanze delle disposizioni di servizio da parte dei dipendenti, in tema di orario di lavoro, di svolgimento delle mansioni assegnate, di procedure organizzativo-comportamentali stabilite dall'Amministrazione.

Il secondo dato per numero di casi verificatisi è quello relativo alle assenze ingiustificate, pari al 25% del totale dei procedimenti complessivi, a cui fa seguito, con il 18,8% dei casi, la violazione dei principi di correttezza da parte del PTA, malgrado il costante recepimento interno da parte dell'Amministrazione universitaria della normativa più recente sul tema etico-comportamentale (adozione e aggiornamento di regolamenti interni e codici).

Tra i casi residuali (9,4%) figurano quelli relativi alle accertate assenze dei dipendenti ai controlli medico-fiscali effettuati in costanza di malattia.

Gli alterchi in ambiente di lavoro accertati e sanzionati sono stati 2 nel triennio 2021-2023, così come le mancate autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali: entrambe le fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare hanno pesato percentualmente sul totale per il 6,3%.

Il caso unico che si è presentato nel triennio 2021-2023 relativo ad anomalie contabili e distrazione di somme ha dato luogo all'irrogazione di una sanzione sospensiva a fronte delle irregolarità contabili accertate, e alla segnalazione di legge alla competente autorità giudiziaria per gli ulteriori accertamenti.

L'altro caso che si è presentato nell'anno 2023 per la segnalazione di condotte di rilevanza penale ha dato luogo all'avvio del procedimento disciplinare, sospeso in pendenza del correlato procedimento penale, ma poi ripreso e archiviato, dopo la comunicazione giudiziale di sentenza di assoluzione del dipendente per non aver commesso il fatto.



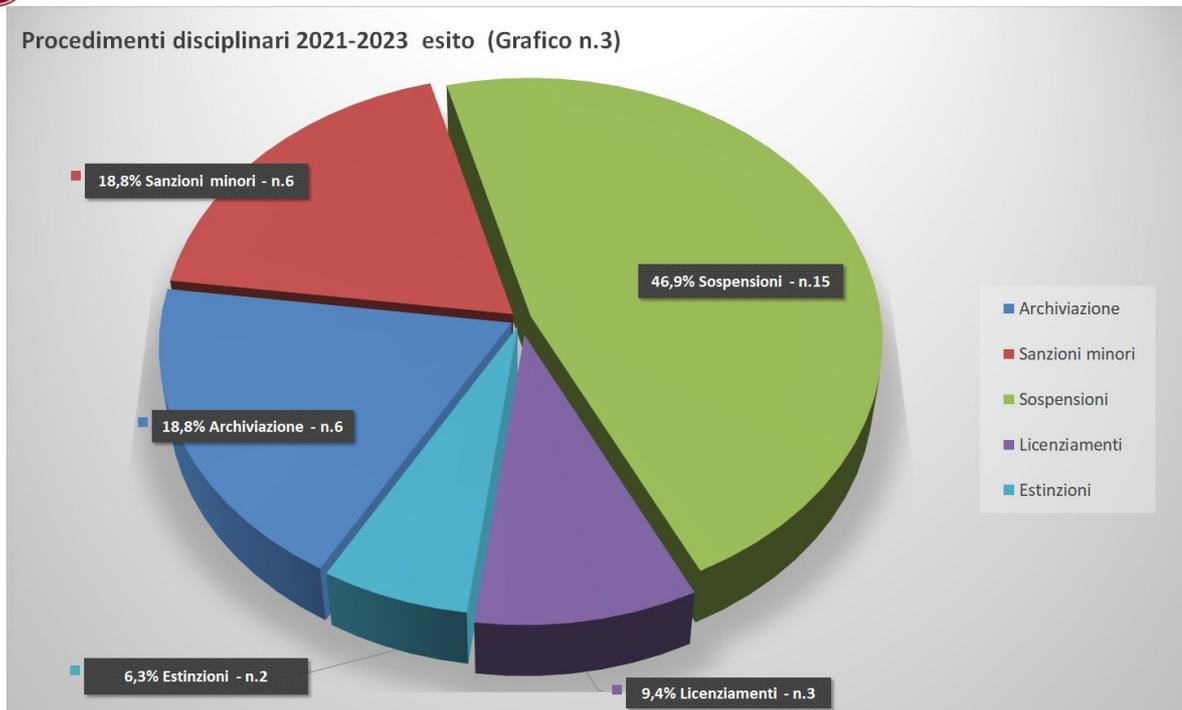
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI 2021/23 - Esito per fattispecie				
FATTISPECIE	ARCHIVIAZIONI	SANZIONI	ESTINZIONI	TOTALE
Alterco in ambiente di lavoro	1	1	0	2
Anomalie contabili e distrazione di somme	0	1	0	1
Violazione principi di correttezza	1	5	0	6
Inosservanza a disposizioni di servizio	1	8	0	9
Assenza a visita medico-fiscale	0	3	0	3
Assenza ingiustificata	2	4	2	8
Condotte di rilevanza penale	1	0	0	1
Assenza autorizzazione per incarichi extra-istituzionali	0	2	0	2
TOTALI	6	24	2	32

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 in tema di sanzioni irrogate - relative a inosservanze a disposizioni di servizio, alle assenze ingiustificate e alle assenze alle visite di controllo medico-fiscali, per un totale di 15 casi sui 32 totali - sono anche quelli legati a fattispecie comportamentali di rilievo disciplinare il cui accertamento di fatto risulta da dati oggettivi, quindi difficilmente controvertibili (gestionale delle presenze, referti INPS, disposizioni di servizio diffuse con circolari e mailing-list).

Le archiviazioni dei procedimenti (n. 6 su un totale di 32 procedimenti disciplinari complessivi), intervenute laddove il fatto segnalato non ha trovato conferma all'esito dell'iter accertativo effettuato in sede disciplinare, sono state assunte a fronte di una 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. 3**), il dato statistico evidenzia una percentuale massima del 46,9% riferita alla irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio (da un minimo di 1 giorno ad un massimo di 6 mesi), comminata a n. 15 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 18,8%, pari a n. 6 dipendenti sul totale dei 32 procedimenti gestiti nel triennio 2021-2023.

Analoga percentuale è quella dei casi di archiviazione, pari al 18,8% delle segnalazioni ricevute e attivate, corrispondenti a n. 6 dipendenti sottoposti a procedimento, dovuta alla mancata conferma, all'esito dell'istruttoria condotta in sede disciplinare, delle circostanze contestate al dipendente.

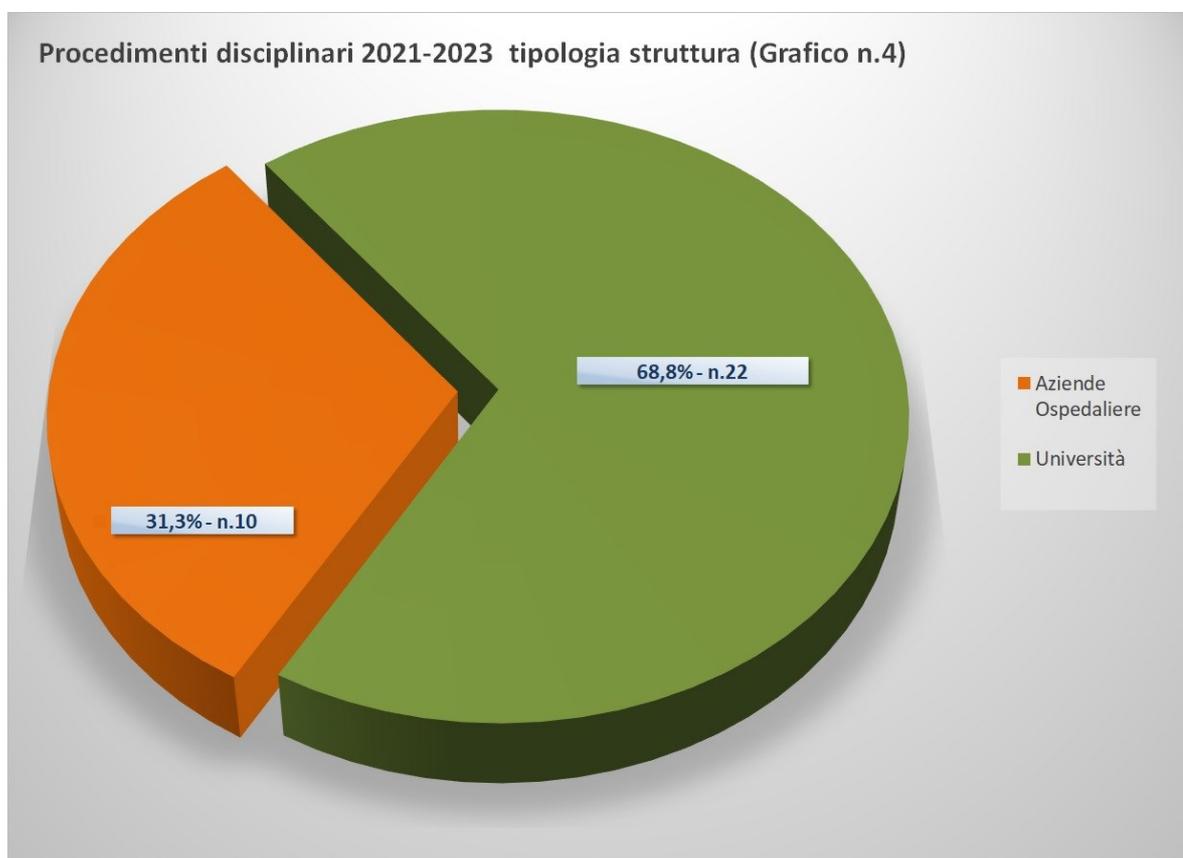
Nel 9,4% dei casi (n. 3), i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sono stati licenziati, tutti con preavviso.

Le estinzioni procedurali, con un dato del 6,3% dei procedimenti del triennio esaminato (n. 2 casi), peraltro riferite a procedimenti avviati a carico dello stesso dipendente, sono 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.

Rispetto al dato complessivo esaminato (n. 32 procedimenti, relativi al periodo 2021-2023), solo in un caso si è contestata al dipendente una recidiva comportamentale di rilievo disciplinare, in tema di inosservanza a disposizioni di servizio; in tutti gli altri casi, i procedimenti disciplinari sono stati avviati a carico di dipendenti non sottoposti a precedenti irrogazione di sanzioni, ovvero a carico di chi in precedenza vi era incorso, ma oltre il limite temporale opponibile a fini disciplinari (2 anni).



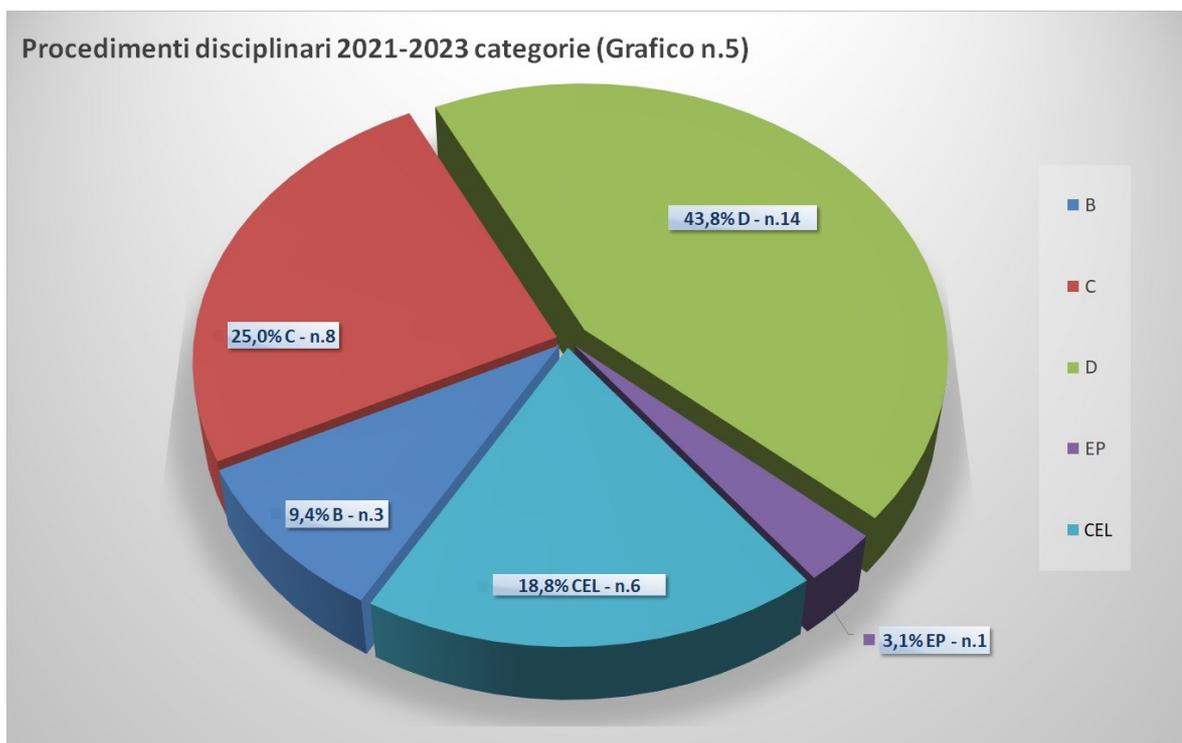
Interessante è anche l'analisi del dato (cfr. **grafico n. 4**) che riguarda la **tipologia della struttura** nella quale sono incardinati i dipendenti sottoposti ad azione disciplinare: il 68,8% dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare afferisce a Strutture universitarie, di cui n. 20 unità dislocate presso Facoltà, Dipartimenti e Centri di Servizio e n. 2 presso le Aree dell'Amministrazione Centrale; la restante percentuale del



personale, corrispondente a n. 10 dipendenti, è strutturato presso Aziende ospedaliere universitarie, quindi impegnato anche in attività assistenziali.

Nell'ambito di questi ultimi procedimenti disciplinari, in un solo caso si è trattato di personale afferente alla ASL RM 1, mentre i restanti 9 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 lo 0,93% del totale dei dipendenti universitari sono stati sottoposti a procedimento disciplinare, contro lo 0,85% di quelli strutturati presso Aziende ospedaliere convenzionate.



I dati disciplinari analizzati sulla base della **categoria di inquadramento** dei dipendenti (cfr. **grafico n. 5**) mostrano come quella che è più soggetta a procedimenti disciplinari è la categoria D, ossia quella dei funzionari amministrativi, che si attesta su quasi la metà dei casi gestiti (43,8%), mentre il dato percentuale riferito alla categoria C, quella dei



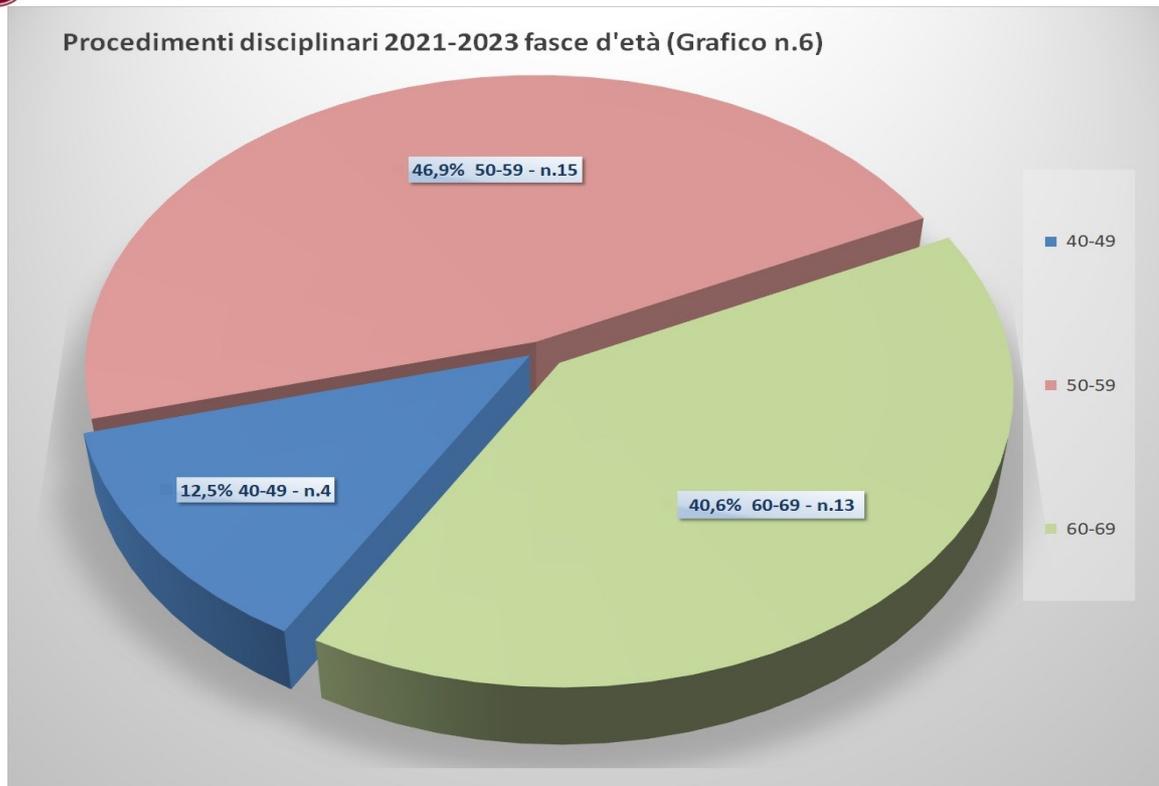
collaboratori amministrativi, registra un valore pari al 25%; i dipendenti con mansioni operative (categoria B) rappresentano il 9,4% del totale dei procedimenti disciplinari del triennio 2021-2023.

Il dato percentuale (18,8%) riferito ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL), con 6 casi gestiti a livello disciplinare, risulta particolarmente rilevante se confrontato con il numero degli appartenenti a questa categoria, come evidente nella successiva **tabella B**.

Procedimenti Disciplinari 2021/23 - Percentuali per Categoria			
Categoria	Totale	Disciplina	Percentuale
B	193	3	1,55
C	1562	8	0,51
D	1499	14	0,93
EP	206	1	0,49
CEL	81	6	7,41
TOTALI	3541	32	0,90

Tabella B

Quest'ultima, infatti, 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 46,9%, rientra nella fascia di età compresa tra i 50 e i 59 anni (cfr. **grafico n. 6**), così come una parte notevole, il 40,6%, rientra nella fascia successiva, quella che va dai 60 ai 69 anni; di contro, risultano del tutto assenti le fasce d'età dei dipendenti più giovani, quelle dai 20 ai 29 anni e dai 30 ai 39 anni.

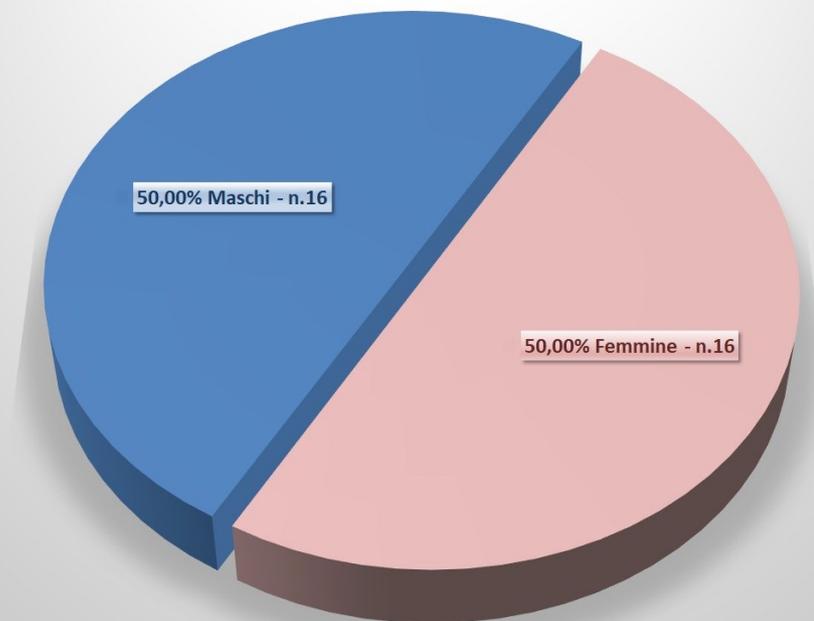
Ciò può in parte dipendere dal ridotto ricambio generazionale dei dipendenti, con conseguenti ricadute in termini di surplus lavorativo su quelli più anziani e dotati di maggiore esperienza.

Riguardo al dato di **genere**, il **grafico n. 7** evidenzia la parità tra dipendenti uomini e dipendenti donne nell'incorrere in procedimenti disciplinari: entrambe le componenti, infatti, si attestano al 50% del totale.

Rispetto alla totalità dei dipendenti universitari, divisi tra n. 1.367 uomini e n. 2.174 donne, gli uomini sottoposti a procedimento disciplinare sono l'1,17%, mentre il dato analogo riferito alle dipendenti donne si attesta allo 0,73%.



Procedimenti disciplinari 2021-2023 genere (Grafico n.7)



Con particolare riferimento ai n. 3 casi di licenziamento, tutti con preavviso, si precisa che gli stessi sono stati irrogati a fronte di numerose e protratte assenze ingiustificate dal servizio dei dipendenti.

Quanto alle sanzioni oggetto di impugnativa in fase giudiziale, nel corso del triennio in esame (2021 – 2023) si sono verificati **n. 3 casi**, definiti secondo le specifiche di seguito indicate:

- **Licenziamento con preavviso** (n. 1 caso): il giudizio si è concluso con l'accoglimento del ricorso proposto dal dipendente;
- **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 alla competente Autorità.



5. Comparazione dei dati emersi con quelli di altri Atenei

Alcuni Atenei italiani hanno comunicato gli esiti dell'attività disciplinare svolta nel triennio 2021-2023 nei confronti del personale tecnico amministrativo, come emerge dai risultati presenti nella **tabella C** sottostante:

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PTA ALTRI ATENEI - Triennio 2021-2023			
ATENEO DI RIFERIMENTO	ARCHIVIAZIONI	SANZIONI	TOTALE
Università degli Studi di Bari Aldo Moro	6	22	28
Università degli Studi di Palermo	4	13	17
Università degli Studi di Firenze	1	8	9
Università degli Studi di Genova	0	8	8
TOTALI	11	51	62

Tabella C

Un esame riguardo alla percentuale dei procedimenti disciplinari conclusi nel triennio 2021-2023 rispetto alle unità di personale in servizio alla data del 31.12.2023, evidenzia che l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, ad esempio, conta n. 1357 unità di personale ed ha concluso nel triennio di riferimento n. 28 procedimenti disciplinari, quindi il dato è pari al 2,06%; di contro, l'analogo dato di Sapienza (con n. 3541 unità di PTA in servizio al 31.12.2023 e n. 32 procedimenti disciplinari conclusi nel triennio 2021-2023) si attesta allo 0,9%, ossia inferiore alla metà del dato di Bari.

L'Università degli Studi di Palermo, con n. 1395 unità di personale tecnico-amministrativo in servizio al 31.12.2023 e n. 28 procedimenti disciplinari conclusi tra il 2021 e il 2023, presenta un dato statistico pari al 2%.