

*fr*  *li er*

*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

D.A.P.  
Direzione Generale delle Risorse, Materiali,  
dei Beni e dei Servizi  
18 APR. 2011

*Al Personale*  
*26*

Roma,



GDAP-0152143-2011

PU-GDAP-1000-13/04/2011-0152143-2011

AI SIGNORI DIRETTORI GENERALI  
SEDE

AL SIGNOR DIRETTORE  
DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI PENITENZIARI  
SEDE

AI SIGNORI PROVVEDITORI REGIONALI  
LORO SEDI

AI SIGNORI DIRETTORI  
DELLE SCUOLE F.E.A. DEL PERSONALE  
LORO SEDI

AL SIGNOR DIRETTORE DEL  
CENTRO AMMINISTRATIVO "G. ALTAVISTA"  
R O M A

e.p.c.

UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO  
UFFICIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RELAZIONI  
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI  
S E D E

*Dr. G. W. Selli*  
*P.C. Dr. Cavall*  
*Dr. Vaccaro*  
*Dr. TARANTINO*  
*12.04.2011 h.h. AU*  
*[Signature]*

D.A.P.  
Direzione Generale delle Risorse, Materiali  
dei Beni e dei Servizi  
20 APR. 2011  
-Protocollo- 003591

OGGETTO: D. Leg. 27 ottobre 2009 n. 150 - Disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari ;  
procedimento disciplinare.

§ 1 Con circolare 23 dicembre 2010 n. 14 avente ad oggetto "d.lgs. n.150 del 2009 - disciplina in  
tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare. Problematiche applicative", pubblicata  
sul sito [www.funzionepubblica.it](http://www.funzionepubblica.it), il dipartimento della funzione pubblica ha ritenuto di  
fornire ulteriori chiarimenti in ordine alle modalità applicative ed all'ambito operativo del  
decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150.

Le disposizioni contenute nel titolo V (art. 67 ss) del decreto legislativo 27 ottobre  
2009, n. 150 hanno apportato delle novità sostanziali in materia di sanzioni disciplinari e  
responsabilità dei dipendenti ed hanno introdotto norme imperative- ai sensi e per gli

*Ufficio Secondo Disciplina Comparto Ministeri e Dirigenti*



*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile - sostituendo l'art. 55 del d.lgs. 165/2001 ed inserendo gli articoli dal 55 - bis al 55 - novies.

Ciò ha comportato l'automatico inserimento nei contratti collettivi di tali disposizioni e la conseguente sostituzione delle clausole difformi.

Il decreto ha altresì introdotto nuove ipotesi di comportamenti sanzionabili ed ha inasprito sanzioni già previste.

Esso ha inciso, inoltre, sui termini del procedimento, stabilendo la regola generale della non sospensione dei procedimenti disciplinari, per le infrazioni meno gravi, quando siano legati a processi penali.

§ 2 Questo Generale Ufficio, in ultimo con nota 3 dicembre 2009 prot. GDAP-0449038, aveva provveduto a trasmettere la circolare 27 novembre 2009, n. 9 del Dipartimento della Funzione Pubblica richiamando la Loro attenzione sulla necessità che il codice disciplinare e di condotta, nonché le nuove norme contenute nel capo V del D. Lgs. 150/2009 fossero debitamente portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione permanente in ogni posto di lavoro accessibile a tutti.

In ossequio a quanto disposto dal decreto legislativo citato, aveva poi provveduto alla pubblicazione *on-line* del codice disciplinare sul sito istituzionale [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it).

L'adempimento all'onere di pubblicità ( la *ratio* della cui obbligatorietà è da ricercare nella necessità che sia assicurata ai lavoratori la conoscenza del sistema delle regole dell'organizzazione di appartenenza affinché abbiano consapevolezza della responsabilità perseguibile sul piano disciplinare per le eventuali violazioni) per costante e consolidata giurisprudenza, è imprescindibile e propedeutico ai fini della corretta attivazione dei procedimenti disciplinari e dell'irrogazione delle sanzioni.

### § 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Come dichiarato dal Dipartimento della Funzione Pubblica[...] *La nuova disciplina riguarda solo il personale rientrante nel campo di applicazione del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia il personale dipendente c.d. "privatizzato" e soggetto alla disciplina dei contratti collettivi di comparto; rimane pertanto invariato il regime della responsabilità, del procedimento e delle sanzioni disciplinari per il personale ad ordinamento pubblicistico, di cui all'art. 3 del medesimo decreto.*

Ne consegue che nulla è innovato in materia disciplinare per il Corpo, per gli ufficiali, per i dirigenti penitenziari e per i cappellani.



*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

**§ 4 PROCEDIMENTO A CURA DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA**

4.1 La riforma ha voluto, in generale, valorizzare il ruolo del dirigente sottolineando fra i suoi poteri anche quelli di valutazione, riconoscimento dei meriti e irrogazione di sanzioni nei confronti del personale.

4.2 Ai sensi del comma 1 dell'art 55 bis del d.lgs. 165/01 - introdotto dall'art. 69 d.lgs 150/09 - al dirigente della struttura in cui presta servizio il dipendente, è attribuita la competenza per tutte le infrazioni, di minor gravità, per le quali sono previste le sanzioni di cui all'art.13 del C.C.N.L 12.6.2003 commi 2 e 3 (come modificati dal C.C.N.L. del 14.9.2007 e dal D.Lgs 150/09), di seguito elencate:

- a) rimprovero verbale; la procedura è quella prevista nel C.C.N.L. 16 maggio 1995 e successive modifiche. Non è necessaria la contestazione scritta e la sanzione deve essere applicata entro 20 giorni da quando il dirigente è venuto a conoscenza dei fatti.( allegato A punto 6 CCNL 22 ottobre 1997)
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione dal servizio fino a dieci giorni.

4.3 Ai sensi del comma 2 del citato art. 55 bis del novellato decreto il dirigente quando ha notizia di comportamenti punibili con le sanzioni richiamate sub a)b)c)d) entro venti giorni dalla conoscenza del fatto contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, avvertendolo nel contempo che può eventualmente farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisca o conferisca mandato.

La convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno dieci giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Se il termine richiesto dal dipendente per il corretto esercizio delle proprie difese supera i 10 giorni, è prorogato in eguale misura il termine per la definizione del procedimento.

Nel corso del procedimento il differimento può essere concesso una sola volta.

4.4 Dopo l'espletamento dell'eventuale attività istruttoria il dirigente conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.

4.5 Il provvedimento finale di irrogazione della sanzione deve essere notificato al dipendente e trasmesso all'ufficio procedimenti disciplinari<sup>1</sup>, completo dell'atto di

---

<sup>1</sup> L' ufficio procedimenti disciplinari, per quanto compete questo Dipartimento è incardinato nell'Ufficio Secondo della Direzione Generale del Personale



*Ministero della Giustizia*

*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*

*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

contestazione degli addebiti, per l'inserimento agli atti del fascicolo, anche ai fini di eventuali verifiche sui precedenti disciplinari .

4.6 Il dirigente deve dare comunicazione all' Ispettorato della funzione pubblica, all'indirizzo di posta elettronica [ispettorato@funzionepubblica.it](mailto:ispettorato@funzionepubblica.it) dei dati relativi all'avvio del procedimento disciplinare e conclusione del medesimo, in forma anonima, avendo comunque cura di fornire un codice identificativo.

In particolare devono essere inviate entro cinque giorni le contestazioni mosse al dipendente, con specifico riferimento alla violazione imputata .

4.7 Si invitano i dirigenti degli istituti e servizi a porre la massima attenzione al rispetto del termine per la definizione del procedimento, comportando il superamento di detto termine la decadenza dall'azione disciplinare con le conseguenti responsabilità, delle quali si dirà dopo.

## **§ 5 Procedimento a cura dell'ufficio procedimenti disciplinari**

5.1 Ai sensi del comma 3 del citato art. 55 bis, quando il responsabile della struttura decentrata non ha qualifica dirigenziale ovvero la sanzione irrogabile è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, gli atti del procedimento devono essere trasmessi all'ufficio procedimenti disciplinari (di seguito U.P.D.) di questa Amministrazione, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

5.2 L' unità organizzativa indicata dalla legge è da identificare in questa Direzione Generale- Ufficio Secondo-Disciplina Comparto Ministeri e Dirigenti.

Le comunicazioni alla quali ci si riferisce vanno inoltrate per via elettronica agli indirizzi [disciplina.comparto.ministeri.dgpersform.dap.roma@gustizia.it](mailto:disciplina.comparto.ministeri.dgpersform.dap.roma@gustizia.it), [disciplina.dirigenti.dgpersform.dap.roma@gustizia.it](mailto:disciplina.dirigenti.dgpersform.dap.roma@gustizia.it) Si assicura così formalità di ricezione ed estrema velocità.

Il termine ( ordinario, avendo significato solo interno) è stabilito in cinque giorni

5.3 Le modalità e i termini per la contestazione da parte dell'UPD sono gli stessi di quelli per il procedimento disciplinare decentrato, di cui al §4. Si noti però che se la sanzione da applicare è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, tutti i termini vengono raddoppiati. Si tratta di ipotesi che *ratione poenae* cade sempre nella competenza dell'UPD.

In tal caso, il procedimento deve esaurirsi entro 120 giorni, salva l'eventuale sospensione derivante dalla concessione di un termine per il corretto esercizio della difesa.

5.4 Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti da parte dell' UPD. La decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta

*Ufficio Secondo Disciplina Comparto Ministeri e Dirigenti*



*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

però fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

5.5 La violazione dei termini comporta per l'Amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare alla quale conseguono responsabilità in capo al dirigente o responsabile della struttura.

E' dunque essenziale la massima celerità nelle comunicazioni.

## § 6 GIUDIZIO PENALE E GIUDIZIO DISCIPLINARE

6.1 Non è infrequente il caso in cui uno stesso fatto disciplinare risulti anche penalmente rilevante, con la conseguenza di una reazione datoriale ed al contempo giudiziaria.

6.2 I raccordi tra i due procedimenti sono stati oggetto di innovazioni introdotti, da ultimo, dal decreto legislativo 150 :

*"Con il d.lgs. n. 150 del 2009 è stato modificato il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Infatti, l'art. 55 ter del d.lgs. n. 165 del 2001 ha introdotto la regola generale secondo cui il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Questa regola è inderogabile nel caso di esercizio dell'azione disciplinare per infrazioni di minor gravità e, pertanto, in tali ipotesi non è ammessa la sospensione del procedimento. La sospensione è invece ammessa per le infrazioni di maggior gravità, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando, all'esito dell'istruttoria, non si disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione. Secondo quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo, il procedimento è ripreso entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa".*

6.3 Il principio generale è fissato dall'art. 55. ter del novellato D.Lgs. 165/01, il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Conseguentemente non è ammessa la sospensione del procedimento, per pregiudiziale penale, in caso di infrazioni per le quali siano irrogabili sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni.

6.4 In via di eccezione, dunque, per le infrazioni di maggiore gravità, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente o quando all'esito dell'istruttoria non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento fino al termine di quello penale, salva la



*Ministero della Giustizia*

*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria  
Direzione Generale del Personale e della Formazione*

possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

6.5 Per collegamento di materia, si ricorda che il decreto legislativo in esame si è anche occupato di determinare i rapporti tra l'Amministrazione e l'Autorità giudiziaria procedente :

*"Al fine di rendere nota all'amministrazione procedente la pronuncia della decisione giudiziale, l'art. 70 del d.lgs. n. 150 del 2009 ha inserito un nuovo articolo nel d.lgs. n. 271 del 1989 ("Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale."). Infatti, il nuovo art. 154 ter dispone che "La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito. E' chiaro che la ripresa del procedimento disciplinare sospeso può aver luogo solo a seguito della conoscenza della sentenza integrale, comprensiva della motivazione, poiché l'istruttoria deve tener conto di quanto risultante in sede penale (art. 653 c.p.p., richiamato dal comma 4 dell'art. 55 ter). Pertanto, il termine per la ripresa del procedimento decorre dalla ricezione della comunicazione della sentenza integrale, non essendo sufficiente la conoscenza del dispositivo.*

*Ad analoga conclusione si vede prevenire per l'ipotesi della riapertura del procedimento prevista dal comma 3 del citato art. 55 ter nel caso in cui sia necessario adeguare le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare alle risultanze del giudizio penale.*

*Si raccomanda pertanto all'Amministrazione giudiziaria di provvedere con la massima tempestività alla comunicazione del dispositivo a seguito della richiesta dell'amministrazione interessata e, ove disponibile, a trasmettere direttamente copia integrale della sentenza anziché il solo dispositivo anche a prescindere dalla richiesta."*

E' dunque fissato un obbligo di comunicazione in capo all' Amministrazione Giudiziaria. Si ritiene però che tempestive e periodiche interlocuzioni con le cancellerie debbano essere svolte dai Loro Uffici, così permettendo un più esatto adempimento delle procedure.

## § 7 REVISIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

7.1 La nuova relazione tra giudizio penale e disciplinare rende, in astratto, più frequente la possibile revisione del procedimento disciplinare .

7.2 Ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente

*Ufficio Secondo - Disciplina Comparto Ministri e Dirigenti*



*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

medesimo non lo ha commesso, il dirigente dell'ufficio in cui il dipendente presta servizio o l'UPD che abbiano irrogato la sanzione, riaprono il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Il dipendente ha termine di sei mesi dalla acquisita irrevocabilità della pronuncia giudiziaria per proporre istanza di revisione.

7.3 Ai sensi del comma 3 del citato art. 55 ter se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve essere riaperto dall'autorità competente per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

7.4 Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

7.5 Nei casi sub 7.3 e 7.4 il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare ( cfr.p. 5-6)

7.6 Le procedure di riapertura e riesame costituiscono dovere del dirigente e dell'UPD, secondo i casi, ed obbligo dell'Amministrazione. Non possono perciò essere tollerate disattenzioni nel pur non piacevole esercizio della relativa potestà.

## § 8 RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

8.1 Il decreto legislativo n. 150 ha dedicato rinnovata attenzione alla responsabilità disciplinare dei dirigenti con particolare riferimento agli illeciti della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare : " *Si tratta di illeciti riferiti specificamente allo svolgimento del procedimento disciplinare, che sono stati introdotti dalla riforma con l'obiettivo di assicurare l'effettivo esercizio dell'azione e contrastare situazioni di collusione*".

Pur trattandosi di norme che al momento paiono non direttamente applicabili ai dirigenti penitenziari in virtù del carattere pubblicistico che connota il loro rapporto di lavoro con l'Amministrazione, preme sottolineare il valore della norma che denota la particolare importanza che il legislatore ha voluto prestare a questo aspetto.

E' dunque di stretta giustizia rendere edotte LL.SS. che nell'ipotesi in cui sia rilevato un siffatto comportamento posto in essere da un dirigente penitenziario, verrà applicato il testo unico DPR 10 gennaio 1957 n.3, che in difetto di autonoma disciplina deve ritenersi applicabile per effetto dell'art.1 del decreto legislativo 15 gennaio 2006 n. 63. E' intuitivo,

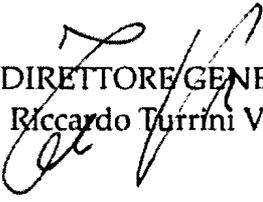


*Ministero della Giustizia*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*  
*Direzione Generale del Personale e della Formazione*

infatti, che una diversa determinazione per le articolazioni gerarchiche di questa Amministrazione rischierebbe di vanificare le garanzie volute dalla legge per l'effettività del sistema disciplinare rinnovato.

§ 9 I Signori Provveditori parteciperanno con cortese sollecitudine la presente circolare alle Direzioni degli istituti, dei servizi e degli uffici di competenza, disponendo che gli stessi provvedano alla massima divulgazione fra il personale interessato .

Allo stesso modo vorrà condursi l'Ufficio primo dell'U.C.D. verso gli uffici di staff.

  
IL DIRETTORE GENERALE  
Riccardo Turrini Vita