



SEGRETERIA DI STATO
AFFARI INTERNI

**Relazione al progetto di legge
"Riforma delle norme di disciplina per i dipendenti pubblici"**

Eccellenze,
Ill.mi Segretari di Stato,
Ill.mi Consiglieri,

il progetto di legge "Riforma delle norme di disciplina per i dipendenti pubblici" introduce una profonda revisione delle procedure e dei contenuti delle disposizioni in materia, superando integralmente la Legge n.106/2009 in vigore.

Il provvedimento non si limita, quindi, alla modifica degli organi preposti alla gestione delle procedure disciplinari - come da delega prevista all'articolo 43 del Legge n.188/2011, non ancora esercitata - bensì rappresenta una riforma complessiva che tiene conto delle esperienze *medio tempore* intercorse ed anche di sentenze del Collegio Garante della Costituzionalità delle Norme aventi ad oggetto disposizioni contenute nella Legge n.106/2009 relative, in particolare, alle fattispecie del licenziamento e della sospensione cautelare.

Il testo è il risultato di una fase di ampio e fattivo confronto con le Organizzazioni Sindacali portato avanti allo scopo di individuare un contesto maggiormente appropriato dell'attuale, che rispondesse alla necessità di trovare un punto di equilibrio fra l'esigenza di disporre di un sistema di regole più efficace, preciso e rapido e quella di salvaguardare i principi di tutela, di difesa e di contraddittorio in ogni fase del procedimento.

Va osservato che il procedimento disciplinare è impostato secondo i criteri della Legge n.160/2011, con particolare attenzione al concetto di partecipazione declinato all'articolo 14 di tale legge.

Di seguito si riportano alcuni elementi caratterizzanti del progetto di legge.

In base all'articolo 1, la nuova disciplina si applica, in modo da uniforme ed omogeneo, a tutti i dipendenti del Settore Pubblico Allargato ad esclusione del solo personale salariato dell'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici (AASLP) e del personale militare dei Corpi di Polizia ad ordinamento militare. L'ambito di applicazione comprende, perciò, i dipendenti assunti in forza del contratto collettivo di lavoro stipulato fra Governo ed Organizzazioni Sindacali in data 21 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni (Contratto Privatistico), i dirigenti a contratto, gli appartenenti alla carriera diplomatica, la dirigenza medica e, in via transitoria, gli appartenenti al Corpo di Polizia Civile.

La visione sottesa a siffatta impostazione concernente l'ambito di applicazione della norma è quella di assicurare il medesimo regime normativo, a livello disciplinare, per la quasi totalità dei lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro pubblico.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Parva Domus - Piazza della Libertà, 2 - 47890 San Marino
segreteria.interni@gov.sm - www.interni.sm

T +378 (0549) 882425
F +378 (0549) 885080



**SEGRETERIA DI STATO
AFFARI INTERNI**

Il provvedimento persegue, inoltre, l'obiettivo di ridurre i tempi del procedimento disciplinare rispetto alla legge in vigore. Questo per ovviare ad una delle principali criticità riscontrata nella fase applicativa della vigente disciplina consistente nella definizione del procedimento disciplinare con tempi eccessivamente dilatati che mal si conciliano sia con le esigenze dell'Amministrazione, sia con quelle del dipendente interessato. Sono, dunque, previsti termini rigorosi che scandiscono il procedimento ed i suoi adempimenti.

Le condotte che costituiscono illecito disciplinare sono state riformulate e meglio precisate sia a livello di individuazione delle fattispecie, sia in termini di individuazione della corrispondente sanzione (ammonizione, censura, sospensione e licenziamento). Il progetto di legge specifica, inoltre, ai fini dell'individuazione e commisurazione della sanzione, gli elementi di valutazione per il rilascio del parere vincolante e per l'assunzione della decisione in relazione al procedimento disciplinare.

Di rilievo è, poi, l'introduzione del principio secondo cui l'accertata responsabilità disciplinare per violazioni di rilievo comporti il "blocco" nella progressione di carriera.

Sono, altresì, affrontate e risolte le questioni - che avevano generato dubbi ed incertezze applicative - relative alla prescrizione della violazione ed all'estinzione degli effetti derivanti dal provvedimento disciplinare.

Viene, inoltre, introdotta - in linea con gli indirizzi generali di progressivo avvicinamento del regime del lavoratore pubblico a quello del lavoratore privato - la possibilità del licenziamento a seguito di insufficiente rendimento protratto per oltre due anni. Tale fattispecie, già prevista in relazione al personale dirigenziale tramite il Decreto Delegato n.94/2021, costituisce un'assoluta novità nell'assetto ordinamentale relativo al pubblico impiego. I termini di accertamento dell'insufficiente rendimento saranno declinati previo confronto con le Organizzazioni Sindacali in merito agli aspetti amministrativo-gestionali da prendere in considerazione.

L'azione disciplinare è avviata sempre, salvo lo specifico caso descritto al seguente capoverso, dal Dirigente competente e decisa dallo stesso nel caso di ammonizione (articolo 5) e censura (articolo 6); in quest'ultimo caso il Dirigente è tenuto ad acquisire parere vincolante dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione (Direttore RUO) per tutto il Settore Pubblico Allargato (tranne l'ISS) o dal Direttore Generale ISS per i dipendenti dell'Istituto medesimo.

L'avvio dell'azione disciplinare compete direttamente al Direttore RUO o, per i dipendenti dell'ISS, al Direttore Generale unicamente qualora l'azione disciplinare scaturisca da comunicazione dell'Autorità Giudiziaria oppure allorquando sia conseguente a condanna definitiva del dipendente comportante l'applicazione di pena detentiva restrittiva della libertà personale o di interdizione dai pubblici uffici di durata superiore a due anni. Tale ultima fattispecie rappresenta, peraltro, l'unico caso residuo di "licenziamento automatico" senza attivazione di procedimento disciplinare poiché la sospensione del rapporto di lavoro pubblico per un periodo superiore ai due anni - rammentando come due anni

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Parva Domus - Piazza della Libertà, 2 - 47890 San Marino
segreteria.interni@gov.sm - www.interni.sm

T +378 (0549) 882425
F +378 (0549) 885080



SEGRETERIA DI STATO
AFFARI INTERNI

consecutivi sia anche il periodo massimo di aspettativa concedibile al dipendente - è stato ritenuto *ex lege* incompatibile con la conservazione del rapporto di pubblico impiego.

Le violazioni che possano comportare l'applicazione della sospensione o licenziamento sono, su impulso del Dirigente, decisi dalla Commissione di Disciplina che svolge la sua attività secondo il procedimento previsto al Titolo III; la Commissione, in fase di decisione, ha, comunque, il potere di ridefinire autonomamente la sanzione da applicarsi, rinviando all'organo competente nei casi in cui ritenga l'infrazione passibile delle sanzioni più lievi dell'ammonizione o della censura.

L'articolo 13 modifica la composizione della Commissione di Disciplina, superando la presenza di un Magistrato e prevedendo una composizione paritetica, a livello di numero di membri, fra Dirigenti dell'Amministrazione e rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali con prevalenza, in caso di parità di voti, del Direttore della Funzione Pubblica che la presiede, così come già previsto dall'articolo 43 della Legge n.188/2011 sopra citato.

Il progetto di legge dettaglia i casi di astensione e ricusazione (articolo 14) dei Commissari per evitare situazioni pregiudizievoli che possano compromettere l'imparzialità delle decisioni assunte. Per le Organizzazioni Sindacali sarà, inoltre, possibile nominare anche soggetti che siano dipendenti pubblici, in modo che questi possano esercitare al meglio il loro ruolo conoscendo in modo più approfondito il settore di riferimento.

Il Titolo IV è dedicato, più propriamente rispetto alla vigente disciplina, alle misure cautelari delle quali la sospensione rappresenta l'*extrema ratio* e non la misura principale. Ciò allo scopo, in particolare, di evitare situazioni gravose sul piano economico per la parte pubblica verificatesi nella vigenza dell'attuale quadro normativo nonché conseguenze eccessivamente afflittive, sul piano umano e professionale, per il dipendente.

È, in questo senso, previsto un sistema di misure cautelari unicamente di natura facoltativa (in via ordinaria o di urgenza *inaudita altera parte*) consistenti, in primo luogo, nel trasferimento presso diversa Unità Organizzativa od Articolazione Organizzativa oppure, in subordine, come già sopra anticipato, nella sospensione facoltativa dal servizio.

La competenza a decidere l'applicazione di queste misure è del Direttore RUO per l'intero Settore Pubblico Allargato (tranne l'ISS) oppure del Direttore Generale dell'ISS per i dipendenti dello stesso Istituto. La decisione del Direttore RUO in ordine all'applicazione delle suddette misure cautelari non è assunta monocraticamente bensì sentiti il Direttore della Funzione Pubblica ed il Direttore Pianificazione e Controllo. In maniera analoga, il Direttore Generale ISS procede sentiti i componenti del Comitato Esecutivo.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Parva Domus - Piazza della Libertà, 2 - 47890 San Marino
segreteria.interni@gov.sm - www.interni.sm

T +378 (0549) 882425
F +378 (0549) 885080



SEGRETERIA DI STATO
AFFARI INTERNI

Gli interventi in materia di misure cautelari prevedono, quindi, una robusta semplificazione circa il computo della sospensione cautelare come parte già espiata della sanzione disciplinare e la riammissione in servizio con eventuale reintegro patrimoniale.

Contro i provvedimenti relativi all'applicazione di misura cautelare è dato ricorso al Giudice Amministrativo d'Appello, nei trenta giorni successivi alla notifica. Il ricorso in appello non sospende l'esecuzione del provvedimento, salvo contraria decisione del Giudice adito solo per gravi motivi di legittimità, ed è esente da imposte giudiziali.

Il Titolo V tratta più specificamente dei rapporti di collaborazione fra Autorità Giudiziaria ed Direttore RUO/Direttore Generale ISS, collaborazione questa essenziale per coordinare l'azione disciplinare con l'attività svolta in sede di giurisdizione penale, salvo che quest'ultima sia coperta da segreto istruttorio.

Infine, il progetto di legge stabilisce come - a fronte del superamento del vigente assetto che declina il procedimento disciplinare avanti alla Commissione di Disciplina quale procedimento cosiddetto "paragiurisdizionale" con conseguente unico grado di eventuale ricorso in sede giurisdizionale - sia prevista possibilità di ricorso giurisdizionale amministrativo anche nei tre gradi di giudizio, in caso di assenza di doppia conforme, avverso tutte le tipologie di sanzioni disciplinari.

Viene, inoltre, precisato come il Dirigente dell'Ufficio o Servizio, il Direttore RUO/Direttore Generale ISS e la Commissione di Disciplina decidano, per quanto di rispettiva competenza, sia in relazione alla comminazione delle sanzioni disciplinari sia in relazione all'applicazione di misure cautelari, sempre allo stato degli atti, riservandosi il riesame delle proprie decisioni alla luce delle vicende e delle emergenze sia del procedimento penale sia di quello disciplinare.

Il provvedimento si chiude con norme transitorie e di coordinamento volte a regolare i termini di evasione dei procedimenti pendenti alla data di entrata in vigore della legge ed a raccordarne le prescrizioni con quanto previsto dalla Legge Organica in tema di decadenza dal rapporto di pubblico impiego e dalla Legge n.188/2011 in materia di sanzioni accessorie a quelle disciplinari.

IL SEGRETARIO DI STATO

Benedetta Tommini