

**ESTRATTO DAL  
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**N. 14/2019**

**OGGETTO:** *Individuazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'Agenzia della mobilità piemontese*

*Il giorno undici del mese di aprile duemiladiciannove, a partire dalle ore 12:00 presso la sede dell'Agenzia in Corso Marconi, 10, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione*

*All'appello risultano:*

	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1. <i>Mauro Calderoni</i> <span style="float: right;"><i>Consigliere d'Amministrazione</i></span>	X	
2. <i>Licia Nigrognò</i> <span style="float: right;"><i>Consigliere d'Amministrazione</i></span>	X	
3. <i>Paolo Filippi</i> <span style="float: right;"><i>Vice Presidente Agenzia</i></span>	X	

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che assume le funzioni di Segretario della seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. **Paolo Filippi** nella qualità di Vice Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta e dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

## **OGGETTO: Individuazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'Agenzia della mobilità piemontese**

### **A relazione del vice-Presidente**

Premesso che,

Il regime della responsabilità, del procedimento e delle sanzioni disciplinari per tutto il personale dipendente cosiddetto "privatizzato" e soggetto alla disciplina dei contratti collettivi di comparto delle pubbliche amministrazioni è disciplinato dagli articoli da 55 a 55 octies del d.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165.

L'attuale disciplina è il risultato delle rilevanti modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 al sistema disciplinare nel pubblico impiego già oggetto dell'ampia riforma operata dal d.lgs. n. 150/2009 (decreto "Brunetta").

L'art.13 del d.lgs n. 75/2017 ha riscritto, in particolare, l'impianto fondamentale del procedimento disciplinare già contenuto nell'art. 55 bis della precedente stesura, come a sua volta introdotto dal d.lgs. n. 150/2009. L'intervenuta normativa ha provveduto a riunire, in una unica sequenza procedimentale, tutte le attività connesse all'applicazione delle sanzioni disciplinari, dalla censura (rimprovero scritto) al licenziamento senza preavviso ed a riconoscere all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) la competenza per le sanzioni superiori al rimprovero verbale. Ad oggi, pertanto, solo i procedimenti disciplinari del rimprovero verbale restano di competenza del responsabile della struttura ove presta servizio il dipendente.

Si rileva pertanto la necessità di istituire un Ufficio competente per i procedimenti disciplinari al fine di avviare, istruire e concludere tutti i procedimenti disciplinari riguardanti i dipendenti dell'Agenzia, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Il comma 2 dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001 prevede che *"Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità"*.

La norma riportata stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono istituire l'ufficio per i procedimenti disciplinari ma non richiede specifiche formalità, né dal punto di vista dell'individuazione della figura cui affidare l'ufficio in questione, né sulla composizione dell'organo disciplinare, se monocratico o collegiale.

Prima delle modifiche introdotte dal d.lgs. 75/2017, l'individuazione dell'UPD nella pubblica amministrazione era prevista dal comma 4 dell'art. 55 bis il quale stabiliva che ciascuna amministrazione individuasse l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo il "proprio ordinamento".

Il riformulato comma 2 dell'art. 55 bis ha innovato la corrispondente disposizione previgente introducendo elementi rafforzativi relativi al principio di autonomia dell'ente a regolare la materia.

Il primo elemento specifica che la P.A. individua l'Ufficio Procedimenti Disciplinari "nell'ambito della propria organizzazione": con ciò si ritiene che la P.A. possa limitarsi ad individuare l'UPD nell'ambito della propria organizzazione in altro snodo organizzativo preesistente, affidando i relativi compiti ad altro ufficio, anziché istituire ex novo un ufficio appositamente dedicato alla funzione.

Quanto sopra è ancora più sostenibile laddove si esamini il secondo elemento con cui è stata riconosciuta all'ente la possibilità, una volta individuato l'U.P.D., di attribuirne la relativa titolarità e responsabilità.

La riforma introdotta dal d.lgs. 75/2017 sembra quindi aver lasciato campo libero agli enti dal punto di vista organizzativo, nella sicura consapevolezza che un ufficio di tale rilievo, deputato alla (pressoché) integrale gestione della leva disciplinare del settore pubblico, debba essere istituito dalla stessa nella piena ed assoluta autonomia organizzativa, quindi nel rispetto delle peculiarità ordinamentali dell'ente.

Al fine di esercitare in modo corretto la discrezionalità riconosciuta all'ente, si ritiene utile far riferimento all'indirizzo giurisprudenziale della Corte di Cassazione che in questi anni si è formato in merito all'individuazione dell'UPD.

In particolare la Corte ha evidenziato che (si veda Cass. 4.11.2016 n. 22487; Cass. 2.3.2017 n. 5317 e da ultimo Cass. 10.1.2019 n. 448):

- il legislatore, nel richiedere la previa individuazione dell'ufficio dei procedimenti disciplinari, non ha imposto modifiche strutturali finalizzate alla "istituzione" dell'ufficio stesso, né ha richiesto che la individuazione debba avvenire con apposito provvedimento e mediante formule sacramentali;
- la legge persegue unicamente l'obiettivo di garantire, per le sanzioni più gravi, che tutte le fasi del procedimento vengano condotte da un soggetto terzo rispetto al lavoratore ed al capo struttura;
- il legislatore non ha ritenuto di dovere imporre ulteriori vincoli alle amministrazioni ed anzi, attraverso il richiamo all'ordinamento proprio di ciascuna, ha inteso sottolineare la necessità di procedere alla individuazione, coniugando il rispetto della finalità sopra indicata con le esigenze organizzative di ciascun ente. Non a caso non sono state date prescrizioni in merito alla composizione collegiale o personale dell'ufficio né sono stati imposti requisiti per i soggetti chiamati a comporre l'ufficio medesimo;
- il riferimento normativo alla individuazione dell'UPD da parte di ciascuna amministrazione "secondo il proprio ordinamento", comporta infatti che tale ufficio non debba necessariamente essere articolato e plurisoggettivo, ma possa essere rappresentato anche da una sola persona, interna all'ente (sullo specifico punto si veda Cass. 12 giugno 2015, n. 12245; Cass. 3 giugno 2004, n. 10600; Cass. 30 settembre 2009, n. 20981);
- nella citata sentenza n. 12245 del 2015 si è pure posto l'accento sulla scarsa articolazione della struttura dell'ente e si è anche rilevata la mancanza di specifiche censure in merito alla assenza di terzietà e di imparzialità dell'organo indicato dall'ente come competente ad esercitare i poteri;
- non si può sostenere che, una volta esclusa la composizione plurisoggettiva dell'ufficio, il soggetto titolare del procedimento disciplinare dovrebbe condurre personalmente tutte le fasi e, quindi, procedere direttamente agli atti istruttori necessari. L'ufficio, infatti, sebbene non collegiale, ha una propria struttura amministrativa della quale può legittimamente avvalersi, sicché nulla impedisce che i singoli atti vengano materialmente compiuti da dipendenti assegnati all'ufficio stesso, purché il soggetto titolare del potere faccia poi propri i risultati della attività svolta dagli ausiliari, provvedendo alla contestazione dell'addebito, all'esame dell'istruttoria compiuta, alla irrogazione della sanzione;
- il principio di terzietà, sul quale riposa la necessaria previa individuazione dell'ufficio dei procedimenti, postula solo la distinzione sul piano organizzativo fra detto ufficio e la struttura nella quale opera il dipendente, sicché lo stesso non va confuso con la imparzialità dell'organo giudicante, che solo un soggetto terzo rispetto al lavoratore ed alla amministrazione potrebbe

assicurare. In particolare, nella citata sentenza 5317 del 2017 la Corte ha pertanto escluso che il potere gerarchico attribuito al Direttore nei confronti di tutti i dipendenti dell'Agenzia Regionale delle entrate in questione fosse ostativo alla attribuzione allo stesso direttore delle competenze proprie dell'ufficio dei procedimenti disciplinari;

- il giudizio disciplinare, infatti, sebbene connotato da plurime garanzie poste a difesa del dipendente, è comunque condotto dal datore di lavoro, ossia da una delle parti del rapporto che, in quanto tale, non può certo essere imparziale, nel senso di essere assolutamente estraneo alle due tesi che si pongono a confronto. La singola amministrazione, pertanto, può individuare l'ufficio dei procedimenti anche in un organo dotato di altri poteri, che, nella scala gerarchica dell'ente, lo rendono sovraordinato rispetto ai dipendenti nei confronti dei quali viene esercitato il potere disciplinare, purché venga garantita la distinzione, che è l'unica imposta dal legislatore, fra l'ufficio dei procedimenti e la struttura, intesa come singolo ufficio o unità operativa, nella quale l'incolpato opera.

Per quanto concerne l'ordinamento interno, la struttura organizzativa dell'Agenzia, sulla base di quanto disposto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1/2 del 16 gennaio 2004 e ss.mm.ii, è articolata in Direzioni/Aree e Servizi, che a loro volta possono articolarsi in unità operative, cui si aggiunge il direttore generale quale organo di direzione dell'ente.

L'art. 18 dello Statuto e l'art. 7 del citato Regolamento prevedono che al Direttore generale compete, tra l'altro, la responsabilità gestionale e che lo stesso sovrintenda alla gestione dell'ente.

Tenuto conto di tutto quanto sopra riportato, si ritiene che l'Agenzia individui l'Ufficio Procedimenti disciplinari, in forma monocratica, nel direttore generale, assegnando allo stesso la titolarità e responsabilità dell'ufficio.

Si ritiene, inoltre, che l'ufficio si avvalga della collaborazione del personale assegnato al Servizio Giuridico contratti e personale dell'Agenzia per il compimento materiale dei singoli atti su indicazione del direttore generale.

Per le infrazioni di minor gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile dirigente responsabile di Servizio, se presente, o di Area.

Richiamata la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 42/2017 del 22/12/2017 e ritenuto opportuno integrare la medesima, ai sensi dell'art. 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi attribuendo al Direttore di Pianificazione e controllo, in assenza del direttore dell'Area Istituzionale, le funzioni di direzione dell'Area istituzionale;

Visto il d.lgs. 165/2001 e ss.mm.;

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e ss.mm.ii.;

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visto il D. L.gs 267/2000 e s.m.i;

Visto lo Statuto dell'Agenzia ed in particolare l'art. 12 in ordine alla competenza del Consiglio d'Amministrazione in merito all'adozione del presente atto;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del direttore generale. Ai sensi dell'art. 49 co. 1 del d.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza;

### IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera:

1. di individuare l'Ufficio Procedimenti disciplinari dell'Agenzia, in forma monocratica, nel direttore generale, assegnando allo stesso la titolarità e responsabilità dell'ufficio;
2. di dare atto che per le infrazioni di minor gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile dirigente responsabile di Servizio, se presente, o di Area;
3. di stabilire che l'UPD si avvalga della collaborazione del personale assegnato al Servizio Giuridico contratti e personale dell'Agenzia per il compimento materiale dei singoli atti su indicazione del direttore generale quale titolare dell'ufficio;
4. di integrare la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 42/2017 del 22/12/2017 attribuendo, ai sensi dell'art. 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al Direttore dell'Area di Pianificazione e controllo, in assenza del direttore dell'Area Istituzionale, le funzioni di direzione dell'Area istituzionale;
5. di dichiarare, con successiva votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134- 4<sup>a</sup> comma – del D. L. n. 267/2000 e ss mm.ii.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 3

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL SEGRETARIO Cesare Paonessa	IL VICE PRESIDENTE Paolo Filippi