



La presente copia è conforme all'originale
Palermo, 29.05.06

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario
(Dott. Augusta Troccoli)

Università degli studi di Palermo

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

L'anno duemilasei il giorno 19 aprile alle ore dodici, presso gli uffici della Direzione Amministrativa - Palazzo Chiaramonte - detto "Steri", Sede Centrale di questo Ateneo, si è riunito l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Sono presenti: il Dott. Mario Giannone, Presidente, la Dott.ssa Maria Gabriella Menozzi, il Dott. Calogero Schilleci, il Dott. Enrico La Venuta, il Dott. Sergio Casella componenti e per le funzioni di segretario la Dott. Augusta Troccoli.

Il Presidente ricorda che con nota n. 23629 di prot. del 7 aprile 2006 la dott. ssa Patanè è stata invitata a presentarsi in data odierna, ore 12,00, davanti a questo Ufficio, per produrre le proprie eventuali deduzioni relativamente al chiarimento della contestazione, contenuto nell'allegato verbale della seduta del 3 aprile 2006.

Il Presidente comunica, altresì, di aver ricevuto il giorno 18 aprile 2006 una memoria difensiva sottoscritta dalla dott.ssa Patanè e dal suo legale, Avv. Tinaglia.

Il Presidente dà quindi lettura della suddetta memoria.

Alle ore 12,30 l'Ufficio prende atto che la dott.ssa Patanè non si è presentata per essere sentita riguardo al chiarimento della contestazione.

L'Ufficio preliminarmente non può astenersi dall'esprimere il proprio stupore per la vasta eco che la vicenda in questione ha assunto presso gli organi di informazione, senza chiara contezza dell'esatto oggetto del presente procedimento e, peraltro, fomendo addirittura delle anticipazioni circa l'esito del medesimo, del tutto destituite di fondamento.

Si prende quindi in esame il contenuto delle memorie difensive prodotte dalla Dott.ssa Patanè (due memorie redatte in data 3 aprile 2006, la terza in data 14 aprile 2006).

L'Ufficio esamina le principali questioni sollevate dalla Dott.ssa Patanè negli atti difensivi prodotti.

Violazione del principio di immutabilità o immodificabilità della contestazione.

La Dott.ssa Patanè lamenta che con la nota del 23629 del 07.04.2006 si è formalizzata una contestazione nuova, diversa da quella originaria. La dipendente ritiene pertanto che si sia violato il principio della immutabilità o immodificabilità della contestazione medesima nel corso del procedimento disciplinare.

Fa presente infatti che nella nota di contestazione n. 14822 di prot. dell'8 marzo 2006 era evidente "il collegamento operato nella contestazione d'addebiti fra l'offensività dell'articolo nei confronti dei docenti menzionati e il suo carattere diffamatorio per l'Ateneo. Tale carattere diffamatorio per l'Ateneo non è affatto riferito nella contestazione a quel passo dell'articolo su cui oggi si dirotta la contestazione attraverso la cosiddetta precisazione fornita" (cfr. pag. 3 memoria del 14 aprile 2006).

Aggiunge inoltre che l'affermata "modifica della contestazione violerebbe altresì il combinato disposto dell'art. 55 comma 5 del D.Lgs. 165/01 e dell'art. 44 comma 2° del CCNL vigente che riguardano l'immediatezza della contestazione il cui termine è fissato in 20 giorni da quando l'Ufficio competente è venuto a conoscenza dei fatti" (cfr. pag. 3 e 4 della citata memoria).



La presente copia è conforme all'originale
Palermo, 02.05.06
Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario
(Dott. Angela Tricott)



Università degli studi di Palermo

L'Ufficio al riguardo osserva quanto segue.

Secondo l'insegnamento della giurisprudenza *"l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari (nella specie: licenziamento), circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa su procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 assicura al lavoratore incolpato"* (Cass.civ., sez.lav., 28 agosto 2000 n. 11265).

D'altra parte la stessa Suprema Corte ha affermato che *"si deve considerare ravvisabile una modificazione sostanziale dell'originaria contestazione quando le circostanze nuove si configurano come elementi integrativi di una fattispecie astratta di illecito disciplinare prevista in una norma diversa rispetto alla quale sarebbero, invece, insufficienti i fatti originariamente contestati, sicché ne deriva una sorta di progressione nell'illecito stesso con necessario assorbimento della diversa e meno grave fattispecie cui tali fatti risultino autonomamente riconducibili"* (Cass. Civ. lav., 16 luglio 1998 n. 6988).

Nel caso in esame nessuna circostanza nuova è stata contestata alla Dott.ssa Patanè rispetto a quelle già oggetto di contestazione, in quanto la nota di addebiti dell'8 marzo 2006 faceva già riferimento all'intero contenuto dell'articolo.

Infatti nella nota n. 14822 di prot. dell'8 marzo 2006 chiaramente è stato esplicitato che "questo Ufficio ha ritenuto che sussistono gli estremi per avviare procedimento disciplinare nei confronti della S.V. sia per il contenuto di detto articolo (che appare offensivo nei confronti dei docenti menzionati e, in generale, di carattere diffamatorio per l'Ateneo) sia per l'attività svolta dalla S.V. che si ritiene incompatibile con lo status di pubblico dipendente".

Nessuna circostanza nuova (nel senso sopra esplicitato dalla giurisprudenza) è stata da ultimo contestata e il chiaro riferimento all'articolo nel suo complesso avrebbe dovuto già consentire alla dipendente di produrre le proprie puntuali difese anche riguardo al punto oggetto del chiarimento.

Invero, nel corso dell'audizione della dott.ssa Patanè del 3 aprile 2006 (ed anche alla luce della memoria prodotta dalla medesima in quella occasione), è emerso che non era stato percepito pienamente l'esatto contenuto della contestazione.

Neanche nella memoria difensiva prodotta in sede di audizione infatti la dott.ssa Patanè aveva fatto menzione della parte dell'articolo oggetto del successivo chiarimento. Faceva piuttosto riferimento alla parte dell'articolo relativa ai due docenti indagati, chiedendosi, a pag. 9, "quale sarebbe dovuto essere il mio comportamento corretto, nella mia veste di giornalista (che non è un abito, che si indossa o non si indossa a piacimento o a seconda delle circostanze e delle sedi in cui ci si trova), una volta venuta a conoscenza del fatto". La dipendente invece non si interrogava sulla correttezza dei riferimenti compiuti in ordine



La presente copia è conforme all'originale

Palermo, 02.05.06

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario

(Dott. Augusto Iribarren)

Università degli studi di Palermo

a non meglio precisati "concorsi pilotati" in questo Ateneo.

Si è ritenuto pertanto necessario e doveroso chiarire la contestazione stessa e, a ulteriore garanzia della difesa, convocare la stessa Dott.ssa Patanè per essere sentita in ordine a quanto rappresentato con la nota del 7 aprile u.s., a garanzia del diritto della difesa e nel rispetto del principio del contraddittorio.

Insindacabilità dei comportamenti tenuti dalla dipendente non relativi ad obblighi di servizio ed estraneità della fattispecie alle ipotesi previste dall'art. 43 del CCNL vigente.

La dipendente sostiene che "il procedimento disciplinare è stato avviato al fine di sanzionare un comportamento tenuto dalla sottoscritta nell'esercizio di un'attività esterna ed estranea al rapporto di lavoro, mentre gli obblighi indicati nell'art. 43 del CCNL vigente riguardano esclusivamente comportamenti tenuti nell'ambito del rapporto di lavoro e nell'assolvimento delle prestazioni cui il lavoratore è tenuto" (cfr. pagg. 1 e 2 memoria del 3 aprile 2006).

L'Ufficio osserva quanto segue. L'art. 43 del vigente CCNL, richiamato dalla dipendente, nell'ultimo periodo del 1° comma, così recita: "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato al presente CCNL". Il codice di condotta, allegato al CCNL richiamato, all'art. 2 (Principi), comma 2, seconda parte, così recita: "Egli (il dipendente) non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione". All'art. 11 (rapporti con il pubblico), 2° comma, così prescrive: "Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione".

Ciò posto, si osserva che il puntuale richiamo del codice di condotta, operato dal 1° comma dell'art. 43 del vigente CCNL, e le sopra riportate norme di tale codice in maniera esplicita costituiscono dei validi parametri di riferimento nel caso in esame, laddove vietano al dipendente pubblico di arrecare nocumento con il proprio comportamento agli interessi ed all'immagine dell'amministrazione.

Per quel che concerne l'obiezione secondo cui trattasi di attività estranea a quella lavorativa, invero si comprende con estrema difficoltà come la dipendente di una pubblica amministrazione, pur in un rapporto di pubblico impiego privatizzato, possa, adducendo di aver espletato attività estranea a quella lavorativa, arrecare nocumento all'immagine della pubblica amministrazione da cui dipende. In verità risulta difficile comprendere come la qualità di pubblico dipendente (anche nell'odierno rapporto privatizzato) possa costituire (per utilizzare le stesse espressioni della dott.ssa Patanè a proposito della "veste" di giornalista) un abito che si indossa o non si indossa a piacimento o a seconda delle circostanze e delle sedi in cui ci si trova.



La presente copia è conforme all'originale
Palermo, 29.05.06

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario
(Dott. Augusto ARDECELLI)



Università degli studi di Palermo

Appare doveroso precisare peraltro, al riguardo, che anche le condotte extra-lavorative sono state giudicate meritevoli di considerazione da parte della Suprema Corte, almeno in materia di applicazione di sanzioni disciplinari espulsive. La Corte infatti ha riconosciuto rilevanti, accanto agli inadempimenti degli obblighi contrattuali, anche *"comportamenti estranei al contratto ed attinenti alla vita privata del lavoratore, allorquando essi integrino violazione di doveri di particolare spessore giuridico o sociale, tali da far venir meno la fiducia sull'esatto adempimento delle future prestazioni lavorative"* (Novello- Tenore *"La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato"* Milano 2002, pag.126). Nella sentenza della Cass. Civ., sez. lav., 21 luglio 2004, n. 13526 si legge ad esempio, tra l'altro, che i comportamenti privati del lavoratore, estranei al rapporto, sono normalmente irrilevanti per esso, fatta eccezione per alcuni comportamenti privati, pur estranei alla prestazione, che possono riflettersi sul rapporto in quanto incidono sui doveri accessori, complementari e strumentali al compimento della prestazione. Tra questi la Suprema Corte indica quelli dell'obbligo di diligenza e fedeltà, intendendo quest'ultimo in senso ampio, esteso anche a comportamenti che per loro natura e le loro conseguenze creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi del datore di lavoro.

Pertanto, anche se con riferimento ad ipotesi più gravi, la stessa giurisprudenza non giudica assolutamente irrilevanti tali condotte e, con ogni probabilità, è lecito chiedersi fino a che punto un comportamento, anche in ipotesi meno gravi di quelle sopra indicate, possa sottrarsi quanto meno ad una mera verifica da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra non appare pienamente condivisibile quanto affermato dalla dipendente, secondo la quale *"la mia attività di giornalista non è in alcun modo collegata al servizio dell'Università e rientra tra le attività private sulle quali l'Ateneo non ha alcuna voce in capitolo né titolo per sindacare un qualsivoglia controllo"* (cfr. memoria del 3 aprile 2006 pag. 7).

L'Ateneo ben può avviare un procedimento disciplinare per accertare se un determinato comportamento tenuto da un proprio dipendente abbia determinato un danno quanto meno alla propria immagine, pur nell'esercizio di attività extra-lavorativa, fermo restando che costituisce oggetto di istruttoria e valutazione l'individuazione di quel limite, nell'ambito del quale tali condotte non si riflettono negativamente sui doveri accessori, complementari e strumentali al compimento della prestazione lavorativa, cui fa riferimento la Suprema Corte nella citata sentenza 21 luglio 2004, n. 13526.

Peraltro, con riferimento all'attività estranea a quella lavorativa prestata dalla Dott.ssa Patanè, si rileva, incidentalmente, che negli anni passati la medesima ha presumibilmente svolto attività commerciale e che in atto, come si evince dal sito www.edisteri.com/effepi/servbiblio.htm, la stessa svolge attività di consulenza di biblioteconomia. Allo stato non sembra che l'attività sia prestata a titolo gratuito. In ogni caso quanto precede non costituisce oggetto del presente procedimento.

"Anticipato giudizio" per aver indicato nella nota di contestazione degli addebiti le sanzioni "da applicare".



La presente copia è conforme all'originale

Palermo, 09.05.06

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario
(Dott. Augusto PROCCOLI)

Università degli studi di Palermo

Il rilievo della Dott.ssa Patanè sorprende.

La giurisprudenza non ritiene necessaria l'indicazione delle norme legali o contrattuali che si assumono violate, atteso che, già nel settore privato, si era ravvisato sul punto una facoltà del datore di lavoro e non un obbligo. Trasponendo tale principio nel settore del pubblico impiego privatizzato, *"qualora l'Amministrazione voglia (per sua facoltà, e non per obbligo) indicare già nell'atto di contestazione degli addebiti la sanzione applicabile, è importante evidenziare che, secondo la giurisprudenza della Suprema Corte, il datore di lavoro non è poi vincolato ad applicare esclusivamente la sanzione inizialmente indicata, bel potendo irrogare una sanzione diversa (più lieve, ma anche più grave), qualora ciò consegua agli accertamenti istruttori svolti ed alla valutazione delle difese spiegate dall'incolpato"* (Novello- Tenore "La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato" Milano 2002, pag. 193).

Nel caso che qui ci occupa, la citazione delle norme contrattuali, che si assumevano violate nel momento storico dell'avvio del procedimento disciplinare, è stata effettuata esclusivamente per garantire la difesa e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio. Soltanto per questo motivo si è ritenuto opportuno avvalersi della facoltà di informare la dipendente. Certamente ciò non ha costituito un'anticipazione del giudizio finale, né invero ha voluto configurarsi come "minaccia di licenziamento" e quindi come "violenza morale" esercitata dall'Ufficio, secondo quanto viene paventato e lamentato dalla dipendente. E' appena il caso di ricordare, essendo in verità di facile comprensione, che soltanto al momento della conclusione del procedimento disciplinare può aversi contezza della fattispecie disciplinare violata e della sanzione irrogata.

Tutto ciò posto, chiarito il fondamento del presente procedimento, evidenziato il suo contenuto e sottolineata la natura di mero chiarimento della originaria contestazione, formalizzato con la nota del 7 aprile 2006, si respingono le affermazioni della dott.ssa Patanè circa l'intento persecutorio che ne avrebbe ispirato l'avvio ovvero circa l'utilizzo dello strumento del procedimento disciplinare per finalità diverse con correlato sviamento per eccesso di potere.

Invero sorprende che le garanzie di difesa e di rispetto del contraddittorio abbiano potuto dar luogo a tali interpretazioni.

Passando adesso all'esame delle giustificazioni addotte dalla dipendente, l'Ufficio prende atto che la stessa ha riportato nel suo articolo notizie attinte da altre fonti giornalistiche.

L'Ufficio prende atto che nella memoria difensiva prodotta da ultimo, a pag. 6 si legge: **"Risulta di tutta evidenza che l'articolo non è espressamente riferito all'Università di Palermo, ma è riferito a quanto è accaduto in varie Università e che ha coinvolto anche docenti dell'Università palermitana.**

E anche allorché si è parlato di concorsi del personale non docente non si è fatto specifico riferimento all'Università di Palermo, ma si è partiti da indagini effettuate dalla Magistratura relativamente ad altre Università (Vedasi quanto accaduto presso l'Università di Trento) e si è affermato che anche nell'Università di Palermo esistono rapporti di parentela fra docenti e fra docenti e personale non docente.....



La presente copia è conforme all'originale

Palermo, 09.05.26

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il Segretario
(Dott. Augusto PROSCOLI)

Università degli studi di Palermo

(omissis)

E' assurdo che il riferimento generico a concorsi imprecisati e comunque non riferibili direttamente all'Università di Palermo possa determinare danno grave, quanto meno all'immagine dell'Università di Palermo, tanto più che non si affermava in alcun modo che i concorsi fossero certamente pilotati, ma si invocava che l'esame della Magistratura si estendesse dai concorsi (di tutta Italia) dei docenti anche ai concorsi (ovviamente anche per questi di tutta Italia) del personale non docente".

L'Ufficio non può non tener conto della precisazione della dipendente circa il reale contenuto dell'articolo richiamato e della dichiarata mancanza di ogni intenzione di recare danno a questa Università (anche se dal tenore dell'articolo, invero, non si evince che l'intenzione dell'estensore fosse questa, atteso che i fatti e le persone ivi menzionate si riferiscono per la maggior parte all'Ateneo Palermitano).

L'Ufficio comunque rileva che, al di là delle affermazioni contenute nella memoria difensiva in questione, la Dott.ssa Patanè non ha adottato alcun comportamento positivo diretto ad elidere il danno procurato all'immagine dell'Amministrazione con la pubblicazione dell'articolo di che trattasi. Non risulta che la dipendente abbia posto in essere un vero e proprio ravvedimento operoso con la pubblicazione, ad esempio, di una chiarificazione esplicita del proprio pensiero e delle proprie intenzioni, con le stesse modalità e lo stesso rilievo della precedente pubblicazione.

Tutto ciò premesso e considerato, l'Ufficio ritiene che nel caso in esame si sia configurata la fattispecie disciplinare di cui all'art. 45, comma 3, lettera h) del vigente C.C.N.L. ("qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi") in quanto la dipendente ha causato grave danno all'immagine dell'Amministrazione con la pubblicazione dell'articolo in questione, con particolare riferimento al seguente periodo con il quale si conclude l'articolo medesimo *"e a proposito di concorsi pilotati e di regolarità di procedure, sarebbe il caso che la Magistratura facesse finalmente chiarezza anche sui concorsi destinati al personale tecnico amministrativo, sia su quelli "esterni", sia su quelli riservati a chi è già in servizio e finalizzati agli avanzamenti di carriera e all'assegnazione di posti dirigenziali"*.

La grave affermazione, pur generica, non può essere considerata una mera esternazione che chiunque può manifestare, ma deve ritenersi oggettivamente idonea a ledere l'immagine dell'Ateneo, tenuto peraltro conto che l'articolo è stato pubblicato su un sito che può essere ritenuto, sia per la sua denominazione sia per gli argomenti trattati, comunque riferibile a questa Amministrazione.

Tenuto conto dei criteri generali fissati dall'art. 45 del vigente C.C.N.L. ai fini della graduazione della sanzione e, in particolare, della dichiarata mancanza di specifica intenzione di ledere l'immagine di questo Ateneo, visto il comma 3 dello stesso articolo 45, l'Ufficio decide di irrogare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per giorni due, con privazione della retribuzione per lo stesso periodo.



La presente copia è conforme all'originale
Palermo, 25.06

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

H. Segretario
(Dott. Augusta TROCCOLI)

Università degli studi di Palermo

Il Presidente da' mandato al Segretario di compiere gli adempimenti consequenziali.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Dott. Mario Giannone

Presidente

Dott. Maria Gabriella Menozzi

Componente

Dott. Calogero Schilleci

Componente

Dott. Enrico La Venuta

Componente

Dott. Sergio Casella

Componente

Dott. Augusta Troccoli

Segretario