

Periodico Amministrativo delle Istituzioni Scolastiche

PAIS

Rivista mensile di cultura professionale e di formazione in servizio

**LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE
DEL PERSONALE DELLA SCUOLA**

alla luce del Decreto Legislativo n. 150/2009

A cura di
Massimo Spinelli

INSERTO N. 4
Allegato al N. 6 - Ottobre 2010 - Anno VI

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	pag.	III
2. IL NUOVO QUADRO NORMATIVO	»	IV
3. GLI ORGANI	»	VI
4. LE PROCEDURE	»	VII
5. LE NUOVE FATTISPECIE DI ILLECITI DISCIPLINARI E PENALI	»	VIII
6. IL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE ...	»	IX
7. I RICORSI	»	X
- D.LGS. N. 150/09 - " <i>Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni</i> " - TIT. IV - CAPO V	»	XI

1. INTRODUZIONE

Le **Legge 4 marzo 2009 n. 15** si è posta l'obiettivo di **ottimizzare la produttività e di elevare il livello di efficienza e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni** ed ha assegnato al Governo la delega ad intervenire su diversi aspetti del rapporto di lavoro. Tra questi l'articolo 7 della legge annovera "*Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*", individuando in questo specifico ambito una delle aree strategiche sulle quali intervenire per potenziare l'efficienza dei pubblici uffici, anche attraverso il contrasto dei fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo, ritenuti diffusi all'interno degli uffici stessi proprio a causa della inconsistenza dei sistemi di controllo.

L'articolo 7, richiamandosi all'articolo 55 del D.Lgs. n. 165/01, detta i criteri che devono orientare l'azione del Governo, precisando che le disposizioni che discenderanno dall'attuazione della delega avranno carattere inderogabile e saranno inserite di diritto nel contratto collettivo di lavoro, ai sensi degli articoli 1339 e 1419 del c.c. Si tratta di un'affermazione importante, che sancisce il carattere pubblicistico della materia disciplinare, anche se, come vedremo in seguito, il D.Lgs. n. 150/09 devolgerà la definizione di alcuni aspetti della materia in questione alla contrattazione collettiva.

Per quanto invece attiene agli "oggetti" della delega, l'articolo 7 individua molteplici punti di intervento, citando nell'ordine: l'esigenza di semplificare i procedimenti; la procedibilità in sede disciplinare anche in pendenza di procedimenti penali; la definizione della tipologia delle infrazioni, compresa la sanzione del licenziamento; l'introduzione di rigorosi sistemi di controllo medico; la previsione dell'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale; il divieto di corrispondere incrementi retributivi ai dipendenti di uffici distintisi per inefficienza ed improduttività; l'identificazione come illecito disciplinare di condotte che abbiano determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento di danni; il collocamento a disposizione o il licenziamento per coloro che abbiano arrecato grave danno al funzionamento degli uffici; l'identificazione di illecito disciplinare anche delle condotte negligenti che abbiano prodotto la decadenza dell'azione disciplinare; la responsabilità erariale a carico dei dirigenti per la mancata individuazione del personale in esubero; l'ampliamento dei poteri disciplinari assegnati al dirigente, l'obbligo di

pubblicazione del codice disciplinare; l'abolizione dei collegi arbitrali di disciplina; l'obbligo per i pubblici dipendenti del cartellino o della targa identificativa.

Si tratta, a ben vedere, di un intervento significativo e complesso, che non introduce una nuova forma di responsabilità all'interno delle pubbliche amministrazioni, come si è sostenuto da parte di alcuni commentatori, **ma che si propone di richiamare il complesso ed articolato mondo del pubblico impiego ad un più puntuale rispetto dei doveri di servizio.** Il DPR n. 3/57 già conteneva un primo sistema disciplinare a carico dei dipendenti dello Stato, a cui si è fatto riferimento nei decenni successivi. Anche il D.Lgs. n. 165/01, proprio con l'articolo 55 è intervenuto sulla materia, delegandone l'attuazione allo strumento contrattuale. Un passo particolarmente importante è stato compiuto con l'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.M. 28/11/2000). Evidentemente, però, il decisore politico ha ritenuto, anche sulla base di evidenti ritardi contrattuali e della eccessiva genericità del quadro normativo, di dover intervenire con una nuova normativa di dettaglio, che tenesse anche conto di una serie di fenomeni e di consuetudini che la vulgata mediatica ha spesso ed impropriamente utilizzato per dare del pubblico impiego una visione complessivamente riduttiva e svalutativa.

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 dà attuazione alla delega, dedicando alla materia relativa alla responsabilità disciplinare l'intero Capo V del Titolo IV e gli articoli dal 67 al 73 e confermando all'articolo 67 che finalità della nuova disciplina è il potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e il contrasto ai fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo. I successivi articoli 68 e 69 contengono gli elementi fondamentali di un'ampia rivisitazione della materia, per quanto attiene alle fonti, agli organi, ai procedimenti.

Il quadro legislativo prevede anche un complesso intreccio tra le diverse fonti, richiami al codice civile, a leggi preesistenti, a disposizioni contrattuali cui sono demandati specifici aspetti della materia, un quadro complessivo di non facile lettura che richiede un particolare approfondimento. Considerando che le nuove norme interessano le diverse figure professionali che operano all'interno della scuola, è bene precisare che siamo in presenza riferimenti al momento ancora incoerenti.

Per quanto riguarda il profilo dirigenziale va ricordato che, in occasione della recente sottoscrizione del CCNL dell'Area V per il quadriennio 2006/09, le parti hanno provveduto a corredare la parte normativa del contratto con le norme riferite alla definizione del codice disciplinare e con le altre norme a corredo, proprio come richiesto dal D.Lgs. n. 150/09. Per quanto riguarda invece il personale docente e non docente la materia è stata rinviata al nuovo CCNL del comparto scuola, il cui rinnovo, però, è stato bloccato dal D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella Legge del 30 luglio 2010 n. 122. Ci troviamo pertanto in una fase di transizione nella quale le norme di legge producono, come vedremo, i loro effetti, senza peraltro che i CCNL possano entrare nel merito della nuova disciplina e perfezionare gli istituti demandati a norme di natura negoziale.

Questa particolare situazione favorisce il verificarsi di interpretazioni contraddittorie, se non proprio di comodo, ed espongono gli istituti scolastici, e i dirigenti in primo luogo, a contenziosi che rischiano di alterare il clima delle relazioni interpersonali tra gli operatori del settore. La materia della responsabilità disciplinare deve diventare oggetto di riflessione e di confronto all'interno del sistema scolastico, proprio allo scopo di evitare ogni inutile forzatura come ogni tentativo di eludere il problema. Si auspica che a breve l'amministrazione scolastica emani una nota di indicazioni e di istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia di responsabilità disciplinare, con la quale si fornisca un quadro chiaro ed esauriente del nuovo sistema di riferimento.

Il presente inserto, pur nei limiti della sua proposta, si iscrive in questa logica di chiarimento, nella speranza che possa favorire una riflessione collettiva e concorrere ad una rapida e consapevole messa a regime del nuovo quadro normativo, tale da consentire una veloce interiorizzazione dei nuovi riferimenti di legge da parte di tutti gli operatori scolastici.

2. IL NUOVO QUADRO NORMATIVO

È fuori di dubbio che il dato di fondo, per quanto riguarda il nuovo quadro normativo di riferimento, sia costituito da una sostanziale riconduzione della materia disciplinare dall'ambito contrattuale e quello pubblicistico. Lo chiarisce in modo esplicito la nuova formulazione del comma 1 dell'articolo 55 del D.Lgs. n. 165/01, dedicato a Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedu-

re conciliative, così come interamente novellato dall'articolo 68 del D.Lgs. n.150/09, laddove si dichiara che:

“1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

Dal testo traspare una certa enfasi, che ha l'evidente scopo di scoraggiare ogni possibile tentativo di richiamarsi alla previgente versione dell'articolo 55, che di fatto demandava alla contrattazione collettiva la definizione della materia disciplinare. **Alla luce del nuovo testo alla contrattazione viene affidato un compito, attribuita una facoltà e intimata una interdizione.**

Il compito consiste nel definire la tipologia della infrazione e delle relative sanzioni, cioè nell'adottare quello che viene definito come Codice disciplinare (art. 55, comma 2). **La facoltà** consiste nella possibilità di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, cioè diverse da quelle previste dagli articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/01, ma a condizione che non riguardino casi per i quali è prevista la sanzione del licenziamento (art. 55, comma 3). Al momento tale facoltà è stata colta in occasione del rinnovo del CCNL dell'Area V, mentre per quanto riguarda il personale docente ed ATA resta valido quanto previsto all'articolo 135, comma 2, del contratto di comparto al momento vigente. **L'interdizione**, invece, si riferisce alla impossibilità di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari (art. 55, comma 3).

In merito a quest'ultima questione, che negli ultimi mesi è stata oggetto di alcune prese di posizione di parte sindacale rivelatesi poi infondate, è opportuno aggiungere un riferimento all'articolo 73, comma 1, del D.Lgs. n. 150/09, che recita testualmente:

“1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data”.

Si è chiuso, dunque, definitivamente il capitolo dei cosiddetti consigli di disciplina interni al Consiglio scolastico provinciale e al Consiglio nazionale, sopravvissuti grazie ad un discutibile meccanismo di prorogatio e di cooptazione, al cui parere, a seconda dell'ordine di scuola, è rimasto subordinato, fino alla data di pubblicazione del D.Lgs. n. 150/09 sulla Gazzetta Ufficiale, ogni provvedimento di sospensione dall'insegnamento e di destituzione.

Chiarito questo importante passaggio, va dedicato un particolare approfondimento alla disciplina applicabile in via provvisoria al personale docente e al personale ATA, per quanto riguarda il Codice disciplinare, in attesa che il prossimo CCNL di comparto recepisca i cambiamenti introdotti in sede pubblicistica.

Per il personale docente, com'è noto, non disponiamo di un testo contrattuale che regolamenti la responsabilità disciplinare. Infatti l'articolo 91 del CCNL di comparto vigente prevede il rinvio della pattuizione delle norme disciplinari, affermando che al personale docente continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del D.Lgs. n. 297/94. Questa scelta, che di fatto ha rappresentato un tentativo di derubricare l'esigenza di definire un quadro disciplinare preciso, è stata giustificata con la necessità di attendere il riordino degli organi collegiali, ai quali evidentemente si confidava di continuare ad attribuire competenze consultive. Ma la riscrittura dell'articolo 55 del D.Lgs. n. 165/01 ha comportato anche l'espunzione dal precedente testo del comma 10, che contemplava il suddetto rinvio; in questo modo si è tolto ogni appiglio per eventuali nuovi tentativi di evitare che il contratto collettivo definisca il Codice disciplinare relativo al personale docente.

Nella fase transitoria le norme di riferimento per i docenti vanno identificate nel D.Lgs. n. 297/94, con l'importante precisazione che vanno tenuti presenti gli articoli dal 496 al 501, ma non quelli dal 502 al 507, che invece sono stati abrogati dall'articolo 72, comma 1, del D.Lgs. n. 150/09. Sopravvivono dunque, in via provvisoria, gli articoli che definiscono le sanzioni disciplinari, in quanto rappresentano l'unico Codice al momento applicabile. Sono abrogati, invece, gli articoli che si riferiscono alle competenze, ai provvedimenti cautelari e alle procedure, in quanto superati dal nuovo articolo 55 del D.Lgs. n. 150/09. Va anche aggiunto che restano in vigore, per quanto applicabili, anche gli articoli da 535 a 540 per quanto si riferisce al sistema sanzionatorio applicabile al

personale docente non di ruolo.

Alla luce di quanto detto, al personale docente di ruolo, che incorra in violazioni accertate dei propri doveri, sono applicabili le sanzioni previste dall'articolo 492 del D.Lgs. n. 297/94, e cioè:

"2. Al personale predetto, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) la censura;*
- b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;*
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;*
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;*
- e) la destituzione.*

3. Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri".

Qualora invece il procedimento disciplinare interessi un docente non di ruolo, si deve prendere a riferimento l'articolo 535, che prevede:

"1. Ai docenti non di ruolo, a qualsiasi titolo assunti, possono essere inflitte, secondo la gravità della mancanza, le seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) l'ammonizione;*
- 2) la censura;*
- 3) la sospensione della retribuzione fino ad un mese;*
- 4) la sospensione della retribuzione e dall'insegnamento da un mese ad un anno;*
- 5) l'esclusione dall'insegnamento, da un anno a cinque anni;*
- 6) l'esclusione definitiva dall'insegnamento".*

Il limite di fondo di questa situazione, derivante dall'impedimento oggettivo di procedere ad una rapida riscrittura della parte normativa del CCNL del comparto scuola, consiste nel risultare deficitaria della relazione che deve intercorrere tra gravità dell'infrazione accertata e livello della sanzione. Pertanto l'organo che, al termine del prescritto procedimento, sarà chiamato ad irrogare l'eventuale sanzione dovrà dedicare un supplemento di riflessione circa l'individuazione del livello sanzionatorio adeguato al livello di gravità dell'infrazione accertata, applicando a livello induttivo il criterio di proporzionalità e ricorrendo,

in mancanza di un quadro certo di riferimento, ad un supplemento di buon senso e di equilibrio, qualità da non trascurare ogniqualvolta si attiva un procedimento disciplinare.

Diversa è la situazione per quanto si riferisce al personale ATA, poiché in questo caso disponiamo di norme contrattuali che, per quanto antecedenti all'emanazione del D.Lgs. n. 150/09, sono configurabili come un vero Codice disciplinare. Il riferimento è agli articoli dal 92 al 97 del CCNL di comparto vigente, che, pur non essendo integralmente allineati con il nuovo decreto in quanto precedenti allo stesso, contengono una precisa definizione degli obblighi cui il personale deve ottemperare (art. 92), la declinazione delle sanzioni (art. 93) e il codice disciplinare (art. 95), il quale mette in relazione il sistema sanzionatorio con le diverse tipologie di violazioni, prevedendo anche che le sanzioni siano determinate con un chiaro riferimento a criteri generali identificabili nell'intenzionalità del comportamento, nella rilevanza degli obblighi violati, nelle responsabilità connesse alla posizione occupata, al grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi. Non risultano invece coerenti con il D.Lgs. n. 150/09 le indicazioni relative alle competenze e al procedimento disciplinare e su questa materia, che viene sovrascritta dalla norma di legge, si dovrà intervenire in occasione del prossimo contratto collettivo di comparto.

Riprendendo l'articolo 93, cui si è fatto cenno e al quale in via provvisoria si dovrà fare riferimento, le sanzioni applicabili al personale ATA in caso di accertamento di una o più infrazioni agli obblighi di servizio sono le seguenti:

“1. Le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;*
- e) licenziamento con preavviso;*
- f) licenziamento senza preavviso”.*

La prossima fase di prima applicazione delle nuove norme, in attesa che il rinnovo del CCNL del comparto scuola adempia per quanto di competenza all'opera di allineamento tra legge e

contratto, richiede una particolare attenzione ai diversi elementi sul tappeto ed un'accorta selezione di quanto sopravvive all'interno del contratto a seguito della sovrascrittura delle norme imperative introdotte con il D.Lgs. n. 150/09. Si tratta di un passaggio abbastanza delicato, nel quale quanto maggiore sarà la consapevolezza circa il quadro normativo al quale si deve fare riferimento, tanto minore sarà il rischio che i titolari dell'autorità disciplinare incorrano in vizi formali o sostanziali che possano giustificare ricorsi giurisdizionali e mettere a rischio la legittimità del procedimento disciplinare.

3. GLI ORGANI

Quello degli organi costituisce sicuramente uno degli elementi di maggiore novità presenti nel D.Lgs. 150/09, soprattutto per quanto riguarda l'amministrazione scolastica, rimasta vincolata nel tempo ad una improvvida “specificità”, il cui effetto fondamentale si è tradotto nella sopravvivenza di consuetudini che non avevano più ragione di esistere in un regime di autonomia e dopo l'attribuzione della qualifica dirigenziale ai capi d'istituto. Da questo punto di vista il decreto esprime la chiara volontà di superare prassi differenziate per tipo di amministrazione e per categoria di lavoro pubblico e introduce un nuovo quadro di riferimento omogeneo all'interno del quale non sono più giustificate peculiarità di categoria e di comparto.

Da questo principio generale, che ovviamente ispira l'intero impianto normativo relativo alla responsabilità disciplinare, discende che all'interno di ogni pubblica amministrazione (e ogni istituto scolastico è una pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01) l'autorità disciplinare competente è il responsabile della struttura, a condizione che abbia una qualifica dirigenziale, per tutte le infrazioni che meritino di essere sanzionate, al di là del rimprovero verbale, con la sospensione dal servizio e relativa privazione della retribuzione fino a dieci giorni. In questi casi il dirigente è unico responsabile dell'intero procedimento, fino alla sua conclusione, che può prevedere la doppia uscita dell'eventuale archiviazione o dell'altrettanto eventuale irrogazione della sanzione ritenuta congruente con la natura e la gravità della violazione accertata. Il dirigente, in questi casi, risponde personalmente circa il rispetto delle norme che disciplinano il procedimento, ma anche per l'eventuale responsabilità individuabile a suo

carico in quanto autorità disciplinare. Il comma 3 dell'articolo 55-sexies recita infatti:

“3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione...”.

Qualora, invece, la violazione di cui il dirigente è venuto a conoscenza sia di tale gravità da richiedere l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni, il compito del dirigente deve limitarsi a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari che ogni amministrazione è tenuta ad istituire. In questo caso il dirigente dell'istituto scolastico interessato è responsabile unicamente della trasmissione degli atti entro il tempo stabilito (cinque giorni) e della contemporanea comunicazione al dipendente autore della presunta violazione. L'organo responsabile del procedimento è l'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari, che istruirà il procedimento, provvedendo a contestare gli addebiti, a convocare il dipendente per l'audizione a difesa e ad irrogare la sanzione.

Lo stesso Ufficio assume la qualità di organo competente anche per le infrazioni di minore gravità, sanzionabili quindi con il massimo di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, qualora l'istituto sia retto da un capo d'istituto che non ha qualifica dirigenziale. È evidente che siamo di fronte ad una novità di rilievo che modifica le precedenti consuetudini, ma si tratta della logica conseguenza dell'omogeneizzazione delle procedure tra tutte le categorie di pubblici dipendenti.

L'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinare viene costituito dal Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, il quale può mantenere la titolarità del potere disciplinare, oppure può conferire eventuale delega ad altro dirigente

amministrativo. Resta però fermo il principio che eventuali provvedimenti a carico dei dirigenti delle istituzioni scolastiche possono essere assunti ad esclusiva iniziativa del direttore generale regionale e non da un suo delegato.

4. LE PROCEDURE

Quando la competenza del procedimento è del dirigente dell'istituzione scolastica questi, avuta contezza direttamente o indirettamente di fatti che abbiano rilevanza disciplinare, deve tempestivamente valutare se le violazioni in questione rientrano tra quelle di minore gravità oppure configurino una gravità maggiore. Nel primo caso assumerà la responsabilità diretta dell'intero procedimento, nel secondo caso si limiterà a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari e a dare comunicazione di tale decisione all'interessato.

Il procedimento che compete al dirigente della scuola si apre formalmente con la contestazione degli addebiti, che deve avere forma scritta e deve essere notificata all'interessato tempestivamente e comunque non oltre i venti giorni successivi al momento in cui il dirigente è venuto a conoscenza dei fatti. La contestazione deve prevedere la convocazione del dipendente per il contraddittorio a difesa, che non può essere fissato prima che siano passati dieci giorni, e deve riconoscere all'interessato la facoltà di farsi assistere in fase di audizione da un legale o da un rappresentante sindacale di fiducia.

A questo punto il dipendente convocato può decidere di attenersi alle indicazioni del dirigente; può decidere di non presentarsi al contraddittorio e di inviare una memoria scritta; può presentare una richiesta di rinvio dei termini previsti per l'esercizio della difesa, che però deve essere motivata. Nelle prime due ipotesi il procedimento va avanti normalmente ed entro sessanta giorni dalla data della contestazione di addebito si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione. Nella terza ipotesi, se il rinvio concesso dietro istanza del dipendente supera i dieci giorni il termine di conclusione del procedimento verrà prorogato in misura corrispondente. Il differimento dei termini può essere concesso una sola volta.

L'audizione a difesa costituisce un fondamentale strumento a garanzia del dipendente; non deve assumere i connotati di un interrogatorio, al contrario deve offrire al convocato la più ampia opportunità di esprimere la propria visione dei fatti contestati e di portare tutte le argomentazioni

a sua difesa. L'audizione deve essere verbalizzata e sottoscritta dall'addetto alla verbalizzazione, dal dirigente e dal dipendente, al quale ne sarà consegnata copia. Successivamente il dirigente provvederà a completare il procedimento: l'eventuale archiviazione dovrà essere comunicata formalmente al dipendente, con copia al fascicolo personale; altrettanto sarà fatto in caso di sanzione, la cui comunicazione dovrà fare riferimento agli obblighi di servizio che sono stati violati e alla inadeguatezza delle ragioni espresse in sede di audizione. La sanzione richiamerà in conclusione anche i termini per un eventuale ricorso.

La tempistica del procedimento acquista una particolare importanza dal momento che i termini sopra citati sono da considerare perentori, in quanto il loro sfioramento comporta per l'amministrazione l'improcedibilità dell'azione disciplinare e per il dipendente l'interdizione del diritto alla difesa.

Se la violazione è grave, o l'istituto non è retto da un dirigente, la competenza passa all'Ufficio regionale per i provvedimenti disciplinari, che può attivarsi di propria iniziativa o a seguito di trasmissione degli atti da parte del dirigente o dell'incaricato della direzione della scuola interessata ai fatti, con contemporanea comunicazione all'interessato. In questo caso tra la notizia dei fatti e la trasmissione degli atti non possono intercorrere più di cinque giorni. È l'Ufficio che provvede ad aprire il procedimento con l'invio della contestazione di addebiti e la convocazione per il contraddittorio a difesa; ma se l'iniziativa concerne violazioni che richiedono sanzioni più gravi di quelle di competenza del dirigente della scuola i termini previsti per il procedimento che compete al dirigente si raddoppiano, a meno che non intervenga un provvedimento di sospensione in caso di procedimento pendente in sede penale. Il termine per la contestazione decorre dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio, quello per la conclusione del procedimento dalla data in cui si è venuti a conoscenza dei fatti.

Può essere utile ribadire che il quadro normativo esclude che il sistema sanzionatorio sia subordinato al parere dei collegi di disciplina previsti dalla precedente normativa. Le garanzie a difesa costituiscono elemento del procedimento stesso e saranno gli organi di volta in volta preposti a dover assicurare la massima correttezza e trasparenza delle procedure in tutte le sue fasi e mettere il dipendente nelle condizioni più favorevoli all'esercizio del diritto alla difesa.

5. LE NUOVE FATTISPECIE DI ILLECITI DISCIPLINARI E PENALI

La riorganizzazione normativa e procedurale della materia attinente alla responsabilità disciplinare ha indotto il legislatore ad aggiornare il codice disciplinare operante sulla base dei contratti collettivi previgenti, introducendo nuove fattispecie di illeciti, che rientrano nella sfera disciplinare e in quella penale. Si tratta di norme esplicitamente finalizzate ad intensificare il controllo e l'intervento nei confronti di comportamenti considerati particolarmente dannosi per il buon funzionamento delle pubbliche amministrazioni.

La prima fattispecie, e la più rilevante anche sul piano penale, è individuata dall'articolo 55-quinquies e riguarda l'eventuale falsificazione di attestazioni in servizio e di giustificazioni di assenza dal servizio mediante certificazioni mediche false o attestanti un inesistente stato di malattia. L'accertamento di tali illeciti comporta la sanzione, sia per il dipendente che per il medico, della reclusione da uno a cinque anni e la multa da € 400,00 a € 1.600,00. Inoltre il dipendente è tenuto al risarcimento del danno procurato all'immagine dell'amministrazione e di quello patrimoniale per un importo corrispondente alla retribuzione percepita per il servizio non prestato.

Sul piano disciplinare l'articolo 55-bis, comma 7, individua come illecito il rifiuto, senza giustificato motivo, di un dipendente o di un dirigente di collaborare con l'autorità disciplinare pur essendo a conoscenza di informazioni che abbiano rilevanza per un procedimento in corso a carico di un dipendente dello stesso ufficio. In questo caso è prevista una sanzione che può arrivare fino a quindici giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Sempre sul piano disciplinare l'articolo 55-ter, comma 3, già precedentemente richiamato, individua come illecito disciplinare l'eventuale mancato esercizio dell'azione disciplinare o la sua decadenza, per omissioni o ritardi che non trovino giustificazione o per una valutazione dell'illecito che appaia manifestamente irragionevole o infondata. Si tratta evidentemente di una situazione che interessa la qualifica dirigenziale e che prevede la sospensione dal servizio e dalla retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi nei casi in cui le violazioni rientrino tra quelle punibili con il licenziamento. Inoltre la retribuzione di risultato viene sospesa per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo corrispondente alla sospensione.

L'articolo 55-quater individua una serie di illeciti per i quali si introduce, in aggiunta alle forme previgenti di licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) o per giustificato motivo (legge n. 604/66), la sanzione del licenziamento disciplinare. Ritorna la falsa attestazione in servizio o la falsa certificazione medica, le falsità documentali o dichiarative in fase di assunzione o di progressione di carriera, l'adozione di condotte aggressive e moleste, la condanna penale definitiva. In tutti questi casi il licenziamento disciplinare non prevede il preavviso, che invece è previsto per i casi relativi ad assenze ingiustificate (più di tre giorni nell'arco di un biennio, o più di sette giorni negli ultimi dieci anni) o mancata ripresa di servizio entro il termine prescritto, ingiustificato rifiuto del trasferimento d'ufficio, valutazione di scarso rendimento o di ripetuta violazione degli obblighi rilevati nell'arco di un biennio.

L'articolo 55-septies introduce nuove modalità di accertamento relativamente alle assenze per malattia del personale ed in particolare la trasmissione telematica dei certificati da parte del medico di base, che attesta lo stato di malattia, all'INPS e da questo all'istituto interessato. L'inosservanza della procedura configura a carico dei medici un illecito disciplinare che, in caso di reiterazione, può tradursi in un provvedimento di licenziamento o di decadenza della convenzione con le aziende sanitarie locali. Il dirigente dell'istituzione scolastica a sua volta deve curare l'osservanza delle disposizioni tese a prevenire e a contrastare i fenomeni di assenteismo, rispondendone sul piano della responsabilità dirigenziale e disciplinare (ai sensi dell'art. 55-ter).

L'articolo 55-sexies fa riferimento alle responsabilità connesse a condotte omissive o trasgressive che producano pregiudizio per l'amministrazione e ne provochino la condanna al risarcimento del danno provocato. In questi casi è prevista la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni ad un massimo di tre mesi, proporzionalmente all'entità del risarcimento. Oltre a questo è anche previsto che il dipendente che cagioni un grave danno al funzionamento dell'ufficio possa essere collocato in disponibilità; in questo caso godrebbe di un assegno pari all'80 % dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale per un massimo di 24 mesi, periodo nel quale si provvederebbe alla sua riqualificazione e alla sua ricollocazione in altre amministrazioni.

Va infine ricordato il comma 4 dell'articolo 55-sexies, nel quale si prevede che a carico del

dirigente è configurabile la responsabilità civile nell'esercizio dell'azione disciplinare limitatamente ai casi di dolo o colpa grave.

6. IL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Il D.Lgs. n. 150/09 introduce, in questo particolare ambito, una novità di rilievo, soprattutto se commisurata alle prassi precedentemente adottate. L'eventuale violazione che sia interessata da un procedimento dell'autorità giudiziaria sul piano penale non interrompe il procedimento disciplinare, che può concludersi anche nel caso in cui il giudizio penale risulti ancora pendente. Fa eccezione il caso in cui gli accertamenti legati all'istruttoria siano particolarmente complessi e l'Ufficio per i procedimenti disciplinare non disponga di elementi sufficienti ad accertare i fatti contestati.

Si può però porre il caso che i due procedimenti, proprio perché indipendenti, abbiano un esito contrastante; qualora questo si verifichi il procedimento disciplinare può essere riaperto nei casi in cui:

- alla sanzione disciplinare sia seguita in sede penale una sentenza di assoluzione. Il dipendente ha facoltà di produrre istanza di riapertura del procedimento entro i sei mesi successivi alla pubblicazione della sentenza;
- il procedimento disciplinare si sia concluso con l'archiviazione e il giudizio in sede penale si sia concluso con una sentenza irrevocabile di condanna;
- la sentenza irrevocabile di condanna evidenzi che l'addebito comporta la sanzione del licenziamento ed invece è stata irrogata una sanzione meno grave.

Nei casi descritti il procedimento disciplinare deve essere ripreso o riaperto entro i sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dipendente o dalla presentazione dell'istanza di riapertura e deve concludersi entro i successivi centottanta giorni.

La ripresa o la riapertura comporta che si riparta da una nuova contestazione di addebiti e il procedimento prosegua secondo quanto previsto dall'articolo 55-bis. Ma occorre tenere presente, in questo caso, quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale. Questo significa che, in caso di condanna, la sentenza ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento della

sussistenza del fatto, della sua illiceità penale, e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso (art. 653, comma 1-bis, c.p.p.). In caso, invece, di assoluzione la sentenza ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale, ovvero che l'imputato non lo ha commesso (art. 653, comma 1, c.p.p.), ma questo non esclude l'eventuale rilevanza delle violazioni sul piano disciplinare e quindi la loro perseguibilità.

A quanto riportato va aggiunto, sul piano del procedimento, che gli organi competenti per i procedimenti disciplinari possono sempre attivare l'istituto della sospensione cautelare qualora lo richiedano ragioni di sicurezza o il superiore interesse della scuola o dell'amministrazione. L'abrogazione dell'articolo 506 del D.Lgs. n. 297/94, da questo punto di vista, ha provocato un problematico vuoto normativo, che richiederà appena possibile una norma emendativa. Ma è impensabile che in casi di particolare gravità ed urgenza non si intervenga in termini cautelari, con provvedimento del dirigente dell'istituto se trattasi di personale docente o non docente, o del direttore generale regionale qualora si tratti di un dirigente. Da questo punto di vista va fatto riferimento alla legge n. 176/07, di conversione del D.L. n. 147/07, anche se la stessa era emendativa del D.Lgs. n. 297/94.

Per quanto infine si riferisce ai rapporti tra l'amministrazione giudiziaria e l'amministrazione scolastica l'articolo 70 del D.Lgs. 150/09 introduce l'obbligo per la cancelleria del giudice che ha emesso la sentenza di trasmetterne per via telematica il dispositivo all'amministrazione (e, su specifica richiesta, l'eventuale copia integrale del provvedimento) entro i trenta giorni successivi alla data del deposito.

7. I RICORSI

Abbiamo avuto già modo di evidenziare che il D.Lgs. n. 150/09 esclude la possibilità di impugnare i provvedimenti disciplinari e a tal fine ha previsto l'abrogazione dell'articolo 502 del D.Lgs. n. 297/94; ma questo non significa che al dipendente di una pubblica amministrazione non sia riconosciuta la facoltà di resistere ad un provvedimento qualora lo ritenga viziato o infondato o anche ingiusto. In questo caso il quadro normativo prevede che l'eventuale "ricorrente" possa percorrere due diverse strade:

- la procedura di conciliazione non obbligatoria, prevista dall'articolo 55, comma 3. La

procedura è di natura contrattuale, pertanto occorre che il CCNL di comparto o di area la preveda, ed è percorribile per tutte le sanzioni irrogabili, con esclusione dei casi che prevedono la sanzione del licenziamento disciplinare,

- il ricorso al giudice ordinario nelle vesti di giudice del lavoro, attraverso la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperire presso l'Ufficio provinciale del lavoro, ai sensi degli articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/01.

Va precisato che la procedura di tipo contrattuale presenta caratteri di maggiore snellezza rispetto a quella di legge, ma pone anche dei vincoli che vanno tenuti presenti. In particolare la procedura deve concludersi entro trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima che sia irrogata la sanzione. Qualora la conciliazione si riveli possibile, la sanzione concordata non può essere diversa da quella prevista dalla legge o dal codice disciplinare per il tipo di infrazione e non può essere impugnata. In caso di richiesta di conciliazione i termini del procedimento si interrompono con l'inizio della procedura conciliativa e riprendono alla sua conclusione qualora il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine.

La procedura di legge presenta caratteri di maggiore complessità. Innanzitutto va tenuto presente che la competenza a promuovere o a resistere alle liti e a conciliare e a transigere è riconosciuta al direttore di livello generale (come da articolo 16 del D.Lgs. n. 165/01), che può comunque conferire specifica delega. Inoltre il collegio di conciliazione è costituito dal Direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, o da suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione. La procedura si avvia con la presentazione della richiesta di conciliazione; l'amministrazione può accogliere la pretesa o respingerla, in questo caso entro trenta giorni deve inviare alla Direzione una memoria scritta. Entro i dieci giorni successivi il Direttore dell'ufficio del lavoro convoca le parti, che devono essere rappresentate da un soggetto munito del potere di conciliare. Se il tentativo ha successo la contesa si compone e se ne verbalizzano i termini. Se fallisce si redige un verbale corredato delle osservazioni delle parti. In questo secondo caso il ricorrente, trascorsi 90 giorni dal fallito esperimento di conciliazione, può presentare domanda giudiziale e rimettere la contesa al giudice.

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni**

(GU n. 254 del 31/10/2009)

Testo in vigore dal 15/11/2009

*...omissis...***TITOLO IV****NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE***...omissis...***CAPO V****Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici****Art. 67 - Oggetto e finalità**

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.
2. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 68 - Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione

1. L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:
«Art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative). - 1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.».

Art. 69 - Disposizioni relative al procedimento disciplinare

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti:
«Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare). - 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, 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 ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, nè il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale). 1. 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. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

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 medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. 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.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni). 1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati nè oggettivamente documentati.

Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze). - 1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e

in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica) 1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico). 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.».

Art. 70 - Comunicazione della sentenza

1. Dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è inserito il seguente: «Art. 154-ter (Comunicazione della sentenza). - 1. 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.».

Art. 71 - Ampliamento dei poteri ispettivi

1. All'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il comma 6 è sostituito dal seguente:

«6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.».

Art. 72 - Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;
- c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. All'articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: «, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro,» sono soppresse.

Art. 73 - Norme transitorie

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.