



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per la Programmazione

**Direzione Generale Risorse Umane
Ufficio III**

**PERCORSI DI AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI
“CONTENZIOSO DEL LAVORO”
E DEI
“PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
NEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI”**

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

*Modifiche apportate dal dlgs n.150/2009 (Titolo IV-Capo IV)
in attuazione dell'art 7 della L. delega n° 15 del 2009*

di Laura Paolucci

Rimini: 22 e 23 ottobre 2009

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Modifiche apportate dal dlgs n.150/2009 (Titolo IV-Capo IV) in attuazione dell'art 7 della L. delega n° 15 del 2009

Indice

Entrata in vigore, decorrenza ed efficacia delle nuove disposizioni	1
Sintesi delle novità del Capo tratte dalla Relazione di accompagnamento al disegno di dlgs	2
Ambito soggettivo di applicazione	3
Fonti: determinazione dello spazio lasciato alla contrattazione collettiva	3
Forme e termini del procedimento disciplinare - Organi competenti <i>(art 55 bis)</i>	5
Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale <i>(art 55 ter)</i>	7
Ipotesi di licenziamento disciplinare <i>(art 55 quater)</i>	8
Altre ipotesi di illecito disciplinare <i>(artt 55 sexies comma 1 e 3, septies comma 4 e 6)</i>	9
Impugnazioni <i>(art 55, comma 3)</i>	10
Applicazione ai procedimenti in corso	11
E la sospensione cautelare?	12
<hr/>	
Norma di delega: L. n. 15/2009	14
D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 <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>	16
Note	27

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

*Modifiche apportate dal dlgs n. 150/2009 (Titolo IV-Capo IV)
in attuazione dell'art 7 della L. delega n° 15 del 2009¹*

Entrata in vigore, decorrenza ed efficacia delle nuove disposizioni

Le nuove disposizioni entrano in vigore a partire dal 15° giorno di pubblicazione del dlgs sulla G.U. e quindi dal **15 novembre 2009**.

Le norme non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, stante la disciplina del rapporto “legge-contratto-legge” innovata dalla L. 15/2009 (art 1), attraverso la riforma dell'art 2 del dlgs 165/2001².

La più parte delle disposizioni (tutte quelle inserite come artt. da 55 a 55 octies) viene individuata come “disposizione inderogabile inserita di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (vedi primo comma art 7 L. 15/2001, trasfuso nel primo comma dell'art 55 come riformulato dall'art 68). L'art 1339 cc infatti prevede che le clausole imposte dalla legge sono di diritto inserite nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti; l'art 1419 cc prevede che la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

Ne deriva che le disposizioni contenute negli artt. da 55 a 55 octies sono, dalla data di entrata in vigore del Dlgs, inserite di diritto nei contratti collettivi vigenti, senza che ciò riverberi effetti sulla validità dell'intero contratto.

Il dlgs (artt. 67-72):

- Sostituisce l'art. 55 del D.Lgs 165/2001;
- Aggiunge al dlgs 165/2001 gli artt 55 da bis a novies;
- Abroga gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs n 297/1994
- Abroga i commi 2 e 3 dell'art 71 del DL 112/2008 conv in L 133/2008³ (poiché l'art 55 septies ridisciplina i controlli sulle assenze)
- Abroga l'art 56 del dlgs 165/2001⁴ (poiché gli artt 55 nuova formulazione e 73 ridisciplinano l'impugnazione delle sanzioni disciplinari)
- Sopprime al comma 4 dell'art 5, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: "salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro"⁵.

Sintesi delle novità del Capo
tratte dalla Relazione di accompagnamento al disegno di dlgs

Le modifiche in materia di **sanzioni disciplinari e responsabilità** dei dipendenti pubblici sono:

- semplificazione dei procedimenti;
- estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora;
- riduzione dei termini;
- potenziamento dell'istruttoria;
- abolizione dei collegi arbitrali;
- previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione;
- riforma del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale, limitando ai soli procedimenti disciplinari più complessi la possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale;
- definizione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento (ampliabile, ma non riducibile dalla contrattazione collettiva);
- previsione di varie ipotesi di responsabilità per condotte che arrecano danno alla PA (fra le quali la responsabilità disciplinare del dirigente o del funzionario che determina per colpa la decadenza dell'azione disciplinare).

In relazione alla **malattia** del dipendente

Con riferimento al **controllo delle assenze** :

- sono confermate le misure introdotte dal DL 112/08
- Per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile

Con riferimento al caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti, si prevede che:

- L'amministrazione possa risolvere il rapporto di lavoro con le modalità stabilite con successivo regolamento.

Si prevede l'obbligo dell'uso di **cartellini o targhe** per i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico (questi debbono essere identificabili mediante cartellini o targhe, con esclusione di categorie particolari, che saranno individuate mediante successivi provvedimenti amministrativi).

Ambito soggettivo di applicazione

Le nuove disposizioni disciplinari si applicano al personale del Comparto Scuola (ATA e docente)⁶ nonché al personale del Comparto Ministeri → tendenziale unificazione del sistema della responsabilità disciplinare (sotto il profilo della procedura e di alcune infrazioni).

Quid iuris per il personale dirigente? Si vedano gli artt. 68, ultimo comma (art 55, ultimo comma) che rinvia all'art. 55 bis, comma settimo (omessa collaborazione all'autorità disciplinare) e 55 sexies comma 3 (mancato esercizio o omissione azione disciplinare) nonché l'art. 55 septies u.s. (omesso controllo assenze) → sospensione dal servizio

Fonti: determinazione dello spazio lasciato alla contrattazione collettiva

L'art. 54 del dlgs riduce l'ambito oggettivo delle materie nelle quali la contrattazione collettiva può intervenire⁷: con riferimento alla materia relativa alle sanzioni disciplinari **la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.**

Quale spazio lasciano alla contrattazione collettiva le disposizioni (di rango legislativo) contenute negli artt. 68 ss, in materia disciplinare? Dall'art 55 nuovo testo:

- Riserva di legge per la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile (invariato)
- Spazio della contrattazione collettiva per **tipologia delle infrazioni** e delle relative **sanzioni** (salvo quelle già definite dallo stesso dlgs) è definita dai contratti collettivi, (viene eliminato il rinvio all'art 7 St lav e con esso la possibilità per il ccnl di intervenire in tema di procedure)
- Riserva di legge per la procedura disciplinare

In tale ambito (e solo su di esso) - tipologia di infrazioni e sanzioni- potrà intervenire la contrattazione collettiva.

Quid iuris fino a tale momento? Dove vanno attinte le infrazioni? Dove le sanzioni disciplinari? Partendo dalle osservazioni già fatte relative:

- alla sostituzione delle norme da 55 a 55 octies nei contratti in essere (ciò che consente di considerare sopravvissute le disposizioni del CCNL in tema di infrazioni e sanzioni, salvo che per le infrazioni e sanzioni "nuove" introdotte dallo stesso dlgs),
- alla abrogazione dei soli artt 502-507 Dlgs 297/94 (ciò che consente di considerare sopravvissuti gli artt 492- 501 dello stesso Dlgs 297, anche per effetto del rinvio contenuto nell'art 91 CCNL, in tema di infrazioni e sanzioni),
- dovendo applicare le norme "nuove" in tema di procedimento e organi competenti nonché quelle in tema di ulteriori infrazioni,

possiamo avere il seguente schema relativo al **diritto transitorio** (prima del prossimo CCNL, il quale potrà operare solo in materia di infrazioni, salvo quelle previste dal dlgs, e di sanzioni):

	Personale docente	Personale ATA	Dirigenti
Infrazioni	Artt 492-501 D.lgs 297/94 ⁸ + art 54 Dlgs 165/2001 (Codice comportamento- CCNL) + art 55 quater (casi di licenziamento) + Art 55 sexies ? (condotte pregiudizievoli per la PA) + Art 55 quinquies (danno civile da false attestazioni o certificazioni)	Art 92 CCNL 2007 + art 54 Dlgs 165/2001 (Codice comportamento- CCNL) + art 55 quater (casi di licenziamento) + Art 55 sexies (condotte pregiudizievoli per la PA) + Art 55 quinquies (danno civile da false attestazioni o certificazioni)	Art 30 CCNL 2006 + Art 55 bis, comma 7 (rifiuto di collaborazione) + art 55 quater (casi di licenziamento) + Art 55 sexies ? (condotte pregiudizievoli per la PA) + Art 55 sexies, 3° co (mancato esercizio o decadenza azione disciplinare) + Art 55 septies u.s. (mancato controllo assenze) + Art 55 quinquies (danno civile da false attestazioni o certificazioni)
Sanzioni	Artt 492-501 D.lgs 297/94 + art 55 quater (licenziamento disciplinare)	Art 93, (solo) primo comma, CCNL 2007 + Art 95 CCNL (codice disciplinare) ⁹ + art 55 quater (licenziamento disciplinare)	Sospensione dal servizio max 15 gg (art 55 bis, co 7) Sospensione dal servizio max 3 mesi (art 55 sexies, co 3 e seppie u.c.)
Procedura	Artt. 55 bis e ter	Artt. 55 bis e ter Procedura CCNL su rimprovero verbale	Artt. 55 bis, comma 4
Organo competente	Art 55 bis • DS ? ¹⁰ • Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari ?	Art 55 bis • DS ? ¹¹ • Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari ?	Art 55, u.c. DG

Forme e termini del procedimento disciplinare – Organi competenti
(art 55 bis)

Diversa procedura a seconda della gravità della sanzione o della qualifica del responsabile della struttura:

- 1) **rimprovero verbale**: rinvio al CCNL
- 2) **sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio per più di 10 giorni** (quindi fino alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni) **se** il responsabile della struttura ha **qualifica dirigenziale**

<u>organo competente</u> : responsabile (con qualifica dirigenziale) della struttura in cui il dipendente “lavora” (anche in comando o fuori ruolo)		
Atto	Termine	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Max 20 gg dalla “notizia” ¹²	
Audizione	Preavviso di almeno 10 gg	
Richiesta di rinvio del dipendente		Nel termine assegnato per la convocazione, il dipendente può: <ul style="list-style-type: none"> • inviare memorie o • fare istanza motivata di rinvio (grave e oggettivo impedimento)
Eventuale ulteriore attività istruttoria ¹³		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione (+ i gg di proroga in caso di rinvio > ai 10 gg del termine a difesa)	
<u>I termini sono perentori.</u>		
<u>Non è ammessa la sospensione in pendenza di processo penale</u>		

- 3) **sanzione superiore alla sospensione dal servizio per più di 10 giorni** o **sanzioni meno gravi** se il responsabile della struttura **non ha qualifica dirigenziale**

<u>organo competente:</u> Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari : UCPD (individuato da ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento) ¹⁴		
Atto	Termine	
Trasmissione atti all'UCPD	5 gg dalla "notizia" con comunicazione al dipendente	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Max 20 gg dalla "notizia" da parte dell'UCPD	
Audizione	Preavviso di almeno 10 gg	
Richiesta di rinvio del dipendente		Nel termine assegnato per la convocazione, il dipendente può: <ul style="list-style-type: none"> • inviare memoria o • fare istanza motivata di rinvio (grave e oggettivo impedimento)
Eventuale ulteriore attività istruttoria ¹⁵		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione (+ i gg di proroga se >ai 10 gg) *	
<p><u>I termini sono perentori.</u></p> <p><u>I termini sono raddoppiati in caso</u> di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio per più di 10 gg</p> <p>* <u>Il termine di conclusione</u> decorre dalla data di "<u>prima</u> acquisizione della notizia dell'infrazione"</p> <p><u>E' ammessa la sospensione in pendenza del processo penale</u></p>		

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (art. 55, comma 2).

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
(art 55 ter)

Viene meno l'**obbligo** di sospensione del procedimento disciplinare in caso di pendenza del procedimento penale (punto 2 dell'art 7 della legge delega) → la PA ha **facoltà** di sospendere il procedimento disciplinare (**solo per** le infrazioni di maggiore gravità, quelle punibili con la sospensione dal servizio per un periodo superiore ai dieci giorni)

La facoltà è impedita (e quindi è previsto l'obbligo di iniziare o concludere il procedimento disciplinare anche in pendenza di procedimento penale) infatti per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbali ed inferiori alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni (combinato disposto degli artt. 55 ter, primo comma, e 55 bis comma 1 primo periodo).

La sospensione è consentita, nelle ipotesi indicate, nei casi di **particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato e quando all'esito dell'istruttoria l'UCPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione**

Meccanismi di raccordo tra i due procedimenti

* Se vi è stata sanzione disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di assoluzione (perché il fatto non sussiste, perché non costituisce reato, perché il dipendente non lo ha commesso),

- su istanza del dipendente nel termine perentorio di sei mesi dall'irrevocabilità della sentenza
- l'amm.ne riapre il procedimento disciplinare
- modifica o conferma della sanzione

* Se vi è stata archiviazione del procedimento disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di condanna ovvero se vi è stata sanzione disciplinare inferiore al licenziamento, ma dalla sentenza di condanna risultano fatti comportanti il licenziamento

- l'amm.ne riapre il procedimento disciplinare
- “*adeguata*” le determinazioni disciplinari all'esito del giudizio penale

Termini di ripresa o riapertura: 60 gg dalla “comunicazione della sentenza all'amm.ne” (vedi art. 70 dlgs) o dall'istanza di riapertura

Termine di conclusione: 180 gg dalla ripresa o riapertura

Forma: rinnovo della contestazione di addebito

Procedimento: art 55 bis

Conferma dell'art 653 cpp

Ipotesi di licenziamento disciplinare
(Art 55 quater)

Ipotesi tipizzate dalla legge, salve le **ulteriori** previsione della contrattazione collettiva e ferma la disciplina del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

- 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 (***licenziamento senza preavviso***)
- 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 (***licenziamento senza preavviso***)
- 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 (***licenziamento senza preavviso***)
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista (***è da ritenersi anche se non applicata in concreto***) l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro ¹⁶(***licenziamento senza preavviso***)

Ed inoltre,

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.

Altre ipotesi di illecito disciplinare
(artt 55 sexies comma 1 e 3, septies comma 4 e 6)

Ipotesi tipizzate dalla legge comportanti sanzioni diverse dal licenziamento, ove non ricorrano i presupposti di altra sanzione disciplinare

1) 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 -> **sospensione dal servizio** da tre giorni a tre mesi (in proporzione all'entità del risarcimento) - art 55 sexies, primo comma

2) grave danno cagionato dal lavoratore 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 -> **collocamento in disponibilità** (si tratta di sanzione disciplinare "nuova") oltre all'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8¹⁷, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4¹⁸. 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. art 55 sexies, secondo comma

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** (e non quindi anche per chi tale qualifica non possiede, vedi oltre) -> **sospensione dal servizio** max tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento + mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione - art 55 sexies, terzo comma

4) stesso fatto posto in essere dai soggetti non aventi qualifica dirigenziale -> **sospensione dal servizio** max tre mesi "ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo"- art 55 sexies, terzo comma

5) omesso rispetto delle disposizioni dell'art. 55 septies in tema di controlli sulle assenze da parte dei soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale e per quelli che non l'hanno -> rinvio alle sanzioni disciplinari di cui al terzo comma dell'art 55 sexies (si veda *supra sub* punti 3 e 4) - art 55 septies, sesto comma

Impugnazioni
(art 55, comma 3)

In attuazione della norma di delega (art 7, comma 2, lett o): abolire i **collegi arbitrali di disciplina** vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva)¹⁹, l'art. 55, comma 3 come riformulato dispone:

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. (**conciliazione preventiva ≈ patteggiamento disciplinare preventivo**)

Norma transitoria (art 73 primo comma dlgs) : 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.

Va ricordato che:

l'art 55, commi 7 e 8 vecchio testo dispone(va):

7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

CCNQ 23 gennaio 2001 (prorogato con CCNQ 24 luglio 2003): arbitro unico: che fine fa?

L'interpretazione letterale (che identifica specificamente i "collegi arbitrali di disciplina" sembra condurre alla sopravvivenza dell'arbitro unico (il quale risulta anche "legittimato" dell'art 412 ter cpc oltre che dal "vecchio" testo dell'art 55 Dlgs 165/2001)

Applicazione ai procedimenti in corso

Con quali regole vanno proseguiti i procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore del dlgs, in assenza di disposizioni espresse di diritto transitorio?

Rispetto a questi procedimenti il dlgs è *ius superveniens*

Regole generali:

In generale, il procedimento è regolato dal principio "*tempus regit actum*", in quanto, alla luce del principio di legalità (principio di irretroattività della legge), ogni atto amministrativo/civile (anche endoprocedimentale) deve essere conforme alla legge in vigore nel momento in cui viene posto in essere.

Va però rilevato che, in assenza di specifiche e diverse disposizioni, la data di avvio del procedimento non vale ad escludere l'applicabilità della normativa sopravvenuta ai procedimenti che siano ancora in corso ed agli atti che siano ancora da emanarsi. Ne discende che le fasi procedurali già esaurite sono assoggettate alla vecchia disciplina e non devono essere rinnovate, ma che la nuova norma può trovare applicazione per le fasi e per gli atti che al momento della sua entrata in vigore non siano stati ancora aperte o adottati.

E la sospensione cautelare?

L'istituto non è stato "toccato" dal dlgs, che ne conferma comunque la sopravvivenza (si veda art. 55 ter primo comma: "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**".

Ne discende che le norme legislative (L 97/2001, la cui conferma discende anche dalla presenza della chirurgica modifica operata dall'art. 72, comma 2, che ne conferma la vigenza per il resto) o contrattuali (art 97 CCNL Scuola 2007 ; art 39 CCNL Dirigenti Area V 2006) che disciplinano la sospensione cautelare e gli altri "strumenti" cautelari devono ritenersi vigenti.

Quid iuris per il personale docente in relazione al quale la sospensione cautelare (connessa a procedimento disciplinare) trova(va) disciplina nell'art. 506 Dlgs 297/1994 – come da ultimo modificato dal DL 147/2007 - (abrogato espressamente dall'art. 72 del dlgs)?

La fonte del(la sopravvivenza del) potere di sospensione cautelare, come *species* del *genus* provvedimenti di emergenza, potrebbe essere rinvenuta nell'art 396, primo comma, lett l) del dlgs 297/1994 e quindi attribuita al dirigente scolastico (al personale direttivo spetta.... "l) curare [...] l'assunzione dei provvedimenti di emergenza e di quelli richiesti per garantire la sicurezza della scuola"), il quale art 396 non può che risultare "irrobustito" dalle competenze dirigenziali attribuite al dirigente scolastico dall'art 25 del Dlgs 165/2001.

Se così fosse, ne deriverebbe che il dirigente scolastico sarebbe l'organo competente ad adottare la sospensione cautelare connessa al procedimento disciplinare di sua competenza, con riferimento al personale della scuola (venendo meno comunque il procedimento "a due mani" con il DG dell'USR), mentre l'UCPD deriverebbe analogo potere dall'ultimo alinea del primo comma dell'art. 55 ter ("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").

Va osservato comunque che essendo vietata la sospensione del procedimento disciplinare per le infrazioni di minor gravità (quelle che appunto sarebbero di competenza del dirigente scolastico), le occasioni di ricorrere alla sospensione cautelare precipitano drasticamente. Se ne potrebbe ammettere la ricorrenza solo immaginando una situazione così grave da non

Percorso di aggiornamento in materia di procedimenti disciplinari - Rimini, 23 ottobre 2009

poter essere risolta nel breve termine assegnato per la conclusione dei procedimenti disciplinari per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di minore gravità (60 gg).

Resta ferma la vigenza dell'art 468 Dlgs 297/1994 e quindi del potere di sospensione cautelare connesso al trasferimento per incompatibilità ambientale.

23 ottobre 2009

Norma di delega: L n. 15/2009

Art. 7. Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
 - a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;
 - b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;
 - c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;
 - d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;
 - e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;
 - f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;
 - g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;
 - h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;
 - i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;
 - l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;
 - m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;
 - n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la

Percorso di aggiornamento in materia di procedimenti disciplinari - Rimini, 23 ottobre 2009

- sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;
- o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;
 - p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

DECRETO LEGISLATIVO n. 150 del 27 ottobre 2009

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
(Pubblicato sulla G.U. n. 254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n.197)

Il Presidente della Repubblica

Visti gli articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;.

Vista la direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 27 luglio 2007, n.173, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 giugno 2008, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio, on. prof. Renato Brunetta;

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri adottata nella riunione dell'8 maggio 2009;

Acquisita l'intesa della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6 della legge n. 15 del 2009, nonché il parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della citata legge nella seduta del 29 luglio 2009;

Acquisiti i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri adottata nella riunione del 9 ottobre 2009;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. In attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Fermo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recano altresì norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n.195, 19 maggio 2000, n.139, 13 ottobre 2005, n.217, e 15 febbraio 2006, n.63.

2. Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

TITOLO II

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E

TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Omissis

TITOLO III

MERITO E PREMI

Omissis

TITOLO IV

NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

CAPO I

Principi generali

Art. 32

(Oggetto, ambito e finalità)

1. Le disposizioni del presente Capo definiscono la ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma responsabilità del dirigente nella gestione delle risorse umane e quelle oggetto della contrattazione collettiva.

Art. 33

(Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, alla fine del primo periodo, sono inserite le seguenti parole: "che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.";

b) al comma 3, dopo le parole: "mediante contratti collettivi" sono inserite le seguenti: "e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis,";

c) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

"3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile."

Omissis

Art. 62

(Modifiche all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. All'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1 è sostituito dai seguenti: "1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le

progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione."

Omissis

Capo IV

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, sino 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 mani. 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 mani, 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 né 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 precedente 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 o di propria iniziativa 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.

Percorso di aggiornamento in materia di procedimenti disciplinari - Rimini, 23 ottobre 2009

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), del 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 né 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) - 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 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 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 n. 165 del 2001, 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 n. 165 del 2001 continuano ad essere applicabili sino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.

TITOLO V

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 74

(Ambito di applicazione)

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *l)* ed *m)* della Costituzione.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-*bis* e 1-*ter* recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le Regioni e gli Enti locali, anche con riferimento agli Enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.

3. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri sono determinati, in attuazione dell'articolo 2, comma 5, della legge 4 marzo 2009, n.15, limiti e modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del presente decreto alla Presidenza del Consiglio dei ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione. Fino alla entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, alla Presidenza del Consiglio dei ministri continua ad applicarsi la normativa previgente.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

5. Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

NOTE

¹ Le osservazioni ed argomentazioni proposte in questo lavoro sono state elaborate partendo dal disegno di decreto legislativo attuativo della delega di cui all'art 7 della L. n 15/2009 nel testo che risulterebbe ufficiosamente essere stato approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 9 ottobre 2009. Il testo ufficiale del d.lgs 27 ottobre 2009, n 150 poi pubblicato nella G.U. del 31 ottobre 2009 consente di confermare la perfetta identità del contenuto. Le medesime osservazioni rappresentano **comunque** il frutto di una prima lettura del testo. La complessità della riforma dell'azione disciplinare e la specialità dell'organizzazione scolastica rendono necessaria ovviamente una riflessione più approfondita.

² **Legge 4 marzo 2009, n. 15** (Pubblicata nella Gazz. Uff. 5 marzo 2009, n. 53, in vigore dal 20 marzo 2009)

Art. 1. (Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici)

1. Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: «Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge». 2. L'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

³ Nel testo modificato dal **DL 78/2009 convertito in L. n 102/2009** disponevano: “2. 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 presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. 3. 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”.

⁴ Disponeva **l'art 56**. Impugnazione delle sanzioni disciplinari (Art. 59-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 80 del 1998) 1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

⁵ **Articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97**, “4. Salvo quanto disposto dall' articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi, ~~salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro~~, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

⁶ L'applicazione anche al personale docente delle nuove norme sull'azione disciplinare è desumibile sia dalla espressa abrogazione degli artt. 502-507 del Dlgs 297/94 (v art 72) sia dal comma 4 dell'art 74, il quale limita la “specialità” nell'applicazione al personale docente del dlgs ai Titoli II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e III (Merito e premi), mentre le norme disciplinari sono collocate nel Titolo IV (Nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Vedi art 72, comma 4: “4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di

applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.” (art 14: “Organismo indipendente di valutazione della performance”)

- ⁷ L'art 54 tra l'altro modifica il primo comma dell'art 40 del D.Lgs 165/2001 nel seguente modo: "1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.”
- ⁸ Come detto, queste disposizioni devono ritenersi sopravvissute al dlgs sia perché non espressamente abrogate come invece quelle immediatamente successive, sia perché prevedono le infrazioni e la tipologia delle sanzioni (peraltro sul piano legislativo), sia infine perché, diversamente argomentando, il personale docente rimarrebbe privo di statuto disciplinare (eccezion fatta per le corrispondenti norme del dlgs).
- ⁹ La disposizione, nel recare il Codice disciplinare, declina le infrazioni e le collega alle sanzioni: in relazione alla competenza attribuita alla contrattazione collettiva, la disposizione può considerarsi sopravvivere al d.l.s. Si segnala tuttavia la necessità di operare un confronto fra le infrazioni ivi previste e quelle ora autonomamente previste dal dlgs, con particolare riferimento all'art 55 quater, al fine di verificare la specifica sopravvivenza delle singole disposizioni caso per caso. Possiamo osservare ad es che in base all'art 95 CCNL l'assenza ingiustificata dal servizio ha una regolamentazione differente da quella prevista dalla lettera b) dell'art 55 quater.
- ¹⁰ E' abrogato l'art 502 DLgs 297/1994. L'art 15, uc. DPR 275/1999 (“Resta ferma la normativa vigente in materia di provvedimenti disciplinari nei confronti del personale docente, amministrativo, tecnico e ausiliario”) rimane anch'esso travolto per incompatibilità con l'art 55 bis Dlgs. Il dirigente scolastico (certamente quello di ruolo) assume le competenze disciplinari assegnate dall'art 55 bis. Problemi maggiori sorgono per gli incaricati di presidenza.
- ¹¹ E' espunto dal CCNL 2007 e sostituito dall'art 55 bis l'art. 94 CCNL
- ¹² Si ricorda l'orientamento della Corte di Cassazione (Sez. Lavoro - Sent. 06/02/2008 n. 2772; 08/02/2008, n. 3074) secondo il quale la locuzione avere "notizia della sentenza definitiva" “si interpreta nel senso che detto termine decorre dalla conoscenza, in capo all'amministrazione medesima, del provvedimento decisorio completo di motivazione e non solo del suo estratto, attesa la differenza desumibile dal codice di procedura penale tra le categorie giuridiche della sentenza e dell'estratto della sentenza di condanna”. Si veda ora, l'art 55 ter quarto comma, che prevede per i casi di sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del processo penale, che il primo sia “ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore” o dall'istanza di riapertura. E ciò in linea con l'art. 70 del medesimo dlgs che impone alla cancelleria penale la comunicazione del dispositivo della sentenza all'amministrazione e su sua richiesta la trasmissione di copia integrale (Si porrà la questione della sufficienza della comunicazione del dispositivo ovvero della necessità di avere la copia integrale, secondo il principio risolto a favore della seconda opzione da Cass. ora cit.)
- ¹³ **Art 55 bis, comma 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 né il differimento dei relativi termini.

- ¹⁴ Spetta pertanto al MIUR individuare il "livello" e quindi l'organo da designare per lo svolgimento delle funzioni di "Ufficio competente per i procedimenti disciplinari" (per es. l'Ufficio Scolastico regionale/dirigente generale preposto all'USR o un suo delegato)
- ¹⁵ **Art 55 bis, comma 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 né il differimento dei relativi termini.
- ¹⁶ L'interdizione dai pubblici uffici e l'estinzione del rapporto di lavoro sono sanzioni penali accessorie alla pena principale ed è previsto che siano irrogata dal giudice penale (e dunque contenute nella sentenza). L'elenco delle sanzioni accessorie è contenuto nell'art 19 cp e gli articoli seguenti dettano la disciplina specifica delle singole sanzioni accessorie. L'art 28 regola l'interdizione dai pubblici uffici, temporanea e perpetua, e l'art. 32 quinquies, regola l'estinzione del rapporto di lavoro. Tale ultima norma, nel testo modificato dalla L 97/2001, dispone: "Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica". La previsione del dlgs sembra voler consentire la risoluzione del rapporto di lavoro per i casi in cui pur essendo prevista dalla normativa penale tale condanna accessoria, essa in concreto non sia stata comminata. La disposizione va correlata con quella contenuta nel quarto comma dell'art 5 della L. n 97/2001, peraltro oggetto del ritocco operato dall'art 72 dlgs: "4. Salvo quanto disposto dall' articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi, ~~salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro~~, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale".
- ¹⁷ **Art 33, comma 8, Dlgs 165/2001**: "Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153, e successive modificazioni ed integrazioni."
- ¹⁸ **Art. 34 Dlgs 165/2001**: "1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. 2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3. 3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del

sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2. **4.** Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. **5.** I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

¹⁹ Secondo Cass sez. lav 10/10/2005, n 19675, l'interpretazione letterale e sistematica degli artt. 59 bis, 69 e 69 bis del d.lgs. n. 29 del 1993 (ora artt. 56, 65 e 66 del d.lgs. n. 165 del 2001) e 412 ter cod. proc. Porta ad escludere che le parti nel dare vita al CCNL Quadro 2001 abbiano inteso far rivivere l'intero sistema delle impugnazioni riferibile all'art. 59 cit., destinato, secondo la previsione legislativa, a cessare di efficacia proprio con la contrattazione collettiva.