

**AGENZIA AUTONOMA PER LA GESTIONE DELL'ALBO DEI
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Il procedimento disciplinare
alla luce delle nuove disposizioni introdotte
dal
Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150

Novembre 2009

Indice

Introduzione	3
Il nuovo testo a confronto	3
Analisi del Capo V° del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.....	19
Art. 68 (Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione)	19
Art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative).....	19
Art. 69 (Disposizioni relative al procedimento disciplinare, procedure di conciliazione)	19
Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)	20
Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).....	22
Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare).....	23
Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni).....	24
Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).	24
Art. 55-septies (Controlli sulle assenze).	25
Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica).....	25
Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico).....	26
Art. 70. Comunicazione della sentenza.....	27
Art. 71. Ampliamento dei poteri ispettivi	27
Art. 72. Abrogazioni	27
Art. 73. Norme transitorie.....	27
Prime considerazioni.....	28
I nuovi termini per la contestazione degli addebiti.....	28
Le modalità di comunicazione	29
Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale	29
Licenziamento disciplinare	30
Impugnazione delle sanzioni disciplinari.....	31
Il procedimento disciplinare nei confronti dei segretari comunali e provinciali	31
Iter da seguire.....	31

Introduzione

L'annuale appuntamento con la comunicazione in materia di procedimento disciplinare, quest'anno viene a coincidere, temporalmente, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2009, del Decreto Legislativo del 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" che al Capo V° reca importanti novazioni in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei pubblici dipendenti, apportando radicali cambiamenti e nuove disposizioni agli articoli del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che regolano il procedimento disciplinare.

Il nuovo testo a confronto

Al fine di definire il nuovo iter da seguire nei procedimenti disciplinari alle luce delle nuove disposizioni dettate dal Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, si ritiene utile ed opportuno raffrontare e comparare i due testi, per un rapido e immediato confronto, per poi passare all'esame del testo dei singoli nuovi articoli.

<p>D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.</p>	<p>D.Lgs. 27-10-2009 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. (09G0164) Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 ottobre 2009, n. 254, S.O.</p>
	<p>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</p>

	sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.
<p>54. Codice di comportamento. (Art. 58-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del D.Lgs. n. 80 del 1998)</p> <p>1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.</p> <p>2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.</p> <p>3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.</p> <p>4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.</p> <p>5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.</p> <p>6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.</p> <p>7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.</p>	
<p>55. Sanzioni disciplinari e responsabilità. (Art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come</p>	<p>Art. 68. Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione</p>

sostituito dall'art. 27 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

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

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

<p>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 ⁽¹⁰³⁾.</p> <p>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.</p> <p>9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.</p> <p>10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli <i>articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297</i>.</p> <p>(103) Vedi, anche, gli <i>articoli 1 e 3, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 85</i>.</p>	<p>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.».</p>
	<p>Art. 69. Disposizioni relative al procedimento disciplinare</p> <p>1. Dopo l'<i>articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001</i> sono inseriti i seguenti:</p> <p>«Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare).</p> <p>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</p>

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. E' 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 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 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).

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.

	<p>Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico).</p> <p>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.</p> <p>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.»</p>
	<p>Art. 70. Comunicazione della sentenza</p> <p>1. Dopo l'articolo 154-bis del <i>decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271</i>, è inserito il seguente: «Art. 154-ter (Comunicazione della sentenza). -</p> <p>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 <i>decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82</i>, entro trenta giorni dalla data del deposito.».</p>
<p>60. Controllo del costo del lavoro. <i>(Art. 65 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del D.Lgs. n. 546 del 1993)</i></p> <p>... omissis...</p> <p>6. Allo svolgimento delle verifiche ispettive integrate di cui al comma 5 può partecipare l'ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro per la funzione pubblica. L'ispettorato stesso si avvale di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra ispettori di finanza, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'economia e delle finanze, funzionari particolarmente esperti in materia, in posizione</p>	<p>Art. 71. Ampliamento dei poteri ispettivi</p> <p>1. All'articolo 60 del <i>decreto legislativo n. 165 del 2001</i>, il comma 6 è sostituito dal seguente:</p> <p>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</p>

di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'interno, e nell'ambito di 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, settimo comma, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. L'ispettorato svolge compiti ispettivi vigilando sulla razionale organizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'ottimale utilizzazione delle risorse umane, la conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, l'efficacia dell'attività amministrativa, con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, e l'osservanza delle disposizioni vigenti sul controllo dei costi, dei rendimenti e dei risultati e sulla verifica dei carichi di lavoro. 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⁽¹⁰⁶⁾.

(106) Comma così modificato prima dall'art. 14-septies, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, nel testo integrato dalla relativa legge di

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.»

<p>conversione e poi dal comma 1 dell'art. 10-bis, D.L. 30 settembre 2005, n. 203, aggiunto dalla relativa legge di conversione.</p>	
<p>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)</p> <p>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.</p>	<p>Art. 72. Abrogazioni</p> <p>1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:</p> <p>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;</p> <p>b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;</p> <p>c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>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.</p>
	<p>Art. 73. Norme transitorie</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Analisi del Capo V° del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Art. 68 (Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione)

Si passi, dunque, all'esame del nuovo articolo 55 introdotto con l'art. 68 (*Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione*) del D. Lgs. 150/2009.

Art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

Dall'esame della nuova stesura dell'art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative), si rileva quanto segue:

- le disposizioni dall'art. 55 all'art. 55-octies sono norme imperative e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del medesimo decreto legislativo;
- la conferma dell'applicazione dell'art. 2106 del codice civile (che testualmente recita: "**2106. Sanzioni disciplinari.** L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [cfr.: codice civile artt. "2104. Diligenza del prestatore di lavoro" e "2105. Obbligo di fedeltà"] può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione) ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del medesimo decreto legislativo;
- fatto salvo quanto stabilito nel Capo V° del medesimo D.Lgs. n. 150/2009, si statuisce che la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai Contratti Collettivi;
- la pubblicazione sul sito istituzione dell'Amministrazione del codice disciplinare equivale alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro;
- la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei procedimenti disciplinari, ma può disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria;
- per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7 (*nota: rifiuto di collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare*) e 55-sexies, comma 3 (*nota: mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare*), si applicano le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 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 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 69 (Disposizioni relative al procedimento disciplinare, procedure di conciliazione)

Con l'art. 69 (*Disposizioni relative al procedimento disciplinare, procedure di conciliazione*) del D. Lgs. 150/2009, dopo l'art. 55 del D.Lgs. 165/2001 sono inseriti i seguenti articoli.

Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)

Con l'art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare) si entra nel merito delle nuove disposizioni relative al procedimento disciplinare, con l'enucleazione di una casistica ben precisa.

E segnatamente:

- per le infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo;
- in caso di **infrazioni di minore entità** (per le quali si prevede l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni), qualora il **responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale**, il procedimento disciplinare si svolge secondo quanto stabilito dal comma 2 dell'art. 55-bis; ovvero: il responsabile, con qualifica dirigenziale, senza indugio e comunque **non oltre venti giorni** dalla notizia del comportamento punibile **contesta per iscritto** l'addebito al dipendente 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa;
- se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle sopra citate (ovvero si prevede l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio preposto, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il predetto ufficio **contesta l'addebito al dipendente**, lo **convoca** per il contraddittorio a sua **difesa**, **istruisce e conclude il procedimento** secondo quanto già sopra descritto nonché previsto dal comma 2 dell'art. 55-bis, ma, **se la sanzione da applicare è più grave** (ovvero si prevede l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) **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 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa;

- 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 nell'articolo;
- 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. Questa attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini;
- **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**;
- 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 amministrazione. 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;
- 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 dell'art. 55-bis 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)

L'art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale) regola i rapporti fra procedimento disciplinare e penale, disponendo quanto segue:

- **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**.
 - a) Per le infrazioni di **minore gravità** (quelle per le quali si prevede l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) **non è ammessa la sospensione** del procedimento.
 - b) Per le infrazioni di **maggior gravità**, 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.
- 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.
- 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.
- Nei casi sopra descritti, **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 (che testualmente recita: **653. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.** 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso).

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare)

L'art. 55-quater (*Licenziamento disciplinare*) elenca una serie di casi per i quali si applica **comunque** la sanzione disciplinare del licenziamento.

I casi previsti dall'articolo 55-quater sono:

- 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;
- nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.
 - Inoltre, il licenziamento in sede disciplinare è disposto nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni).

Con l'art. 55-quinquies, si statuisce che:

- 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 e che la medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto;
- il lavoratore 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;
- la sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per questo delitto 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).

Con questo articolo si definisce che:

- la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, 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;
- al di fuori dei casi sopra previsti, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, 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;

- 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;
- 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.

I successivi tre articoli (55-septies, 55-octies e 55-novies) non riguardano strettamente il procedimento disciplinare.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze).

Il presente articolo disciplina i controlli sulle assenze. Dal punto di vista disciplinare si rileva che:

- l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica, da parte del medico o della struttura sanitaria, della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia 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;
- 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 impartite con il 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 (*nota: mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare*).

Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica).

Dall'esame dell'articolo, si rileva che:

- nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, 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:
 - 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).

Con questo articolo si sancisce l'obbligo dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro. Da tale obbligo 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 e 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.

Sin qui gli articoli novellati e introdotti nel D.Lgs. n. 165/2001 attinenti al procedimento e alle sanzioni disciplinari.

Per completezza di informazione, si esaminano gli articoli successivi del D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 70. Comunicazione della sentenza

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

Con il presente articolo si sostituisce il comma 6, dell'*articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001*. Il nuovo comma 6 novellato sostanzialmente istituisce l'Ispettorato per la Funzione pubblica e ne definisce i compiti di vigilanza e verifica e la dotazione organica. Per i restanti contenuti riprende il testo precedente.

Art. 72. Abrogazioni

Fra le abrogazioni previste, si segnala:

- l'abrogazione dell'*articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, che recitava; "**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.*"
- 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. La nuova stesura è la seguente: "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 entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale."

Art. 73. Norme transitorie

Fra le norme transitorie si rileva, in particolare che:

- Dalla data di entrata in vigore del decreto n. 150/2009 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 decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

- 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 decreto n.150/2009*, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto.
- 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.

Prime considerazioni

Si ricordi che ai sensi della deliberazione n. 161 del 25 maggio 2001, punto 3 del deliberato, si applicano in materia di procedimento disciplinare, sotto il profilo procedurale le disposizioni di cui all'art. 55 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (che sostituisce l'art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993). Di conseguenza il novellato art. 55 è il nuovo punto normativo di riferimento procedurale del procedimento disciplinare.

I nuovi termini per la contestazione degli addebiti

Le nuove disposizioni (art. 55-bis) delineano un discrimine preciso fra 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, e infrazioni più gravi per le quali è prevista una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Nel caso di infrazioni di minore gravità, la contestazione per iscritto degli addebiti al dipendente è effettuata dal responsabile della struttura con qualifica dirigenziale **non oltre venti giorni** dalla notizia del comportamento punibile, con convocazione dello stesso 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**.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il procedimento disciplinare si conclude 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Nel caso di infrazioni più gravi (per le quali è prevista l'applicazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) ovvero nel caso in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale, è **l'ufficio procedimenti disciplinari** che contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo l'iter già definito al comma 2 dell'art. 55-bis, già sopra descritto; ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle previste al comma 1, primo periodo, dell'art. 55-bis (cioè superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) **con applicazione di termini pari al doppio** di quelli sopra descritti 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 dell'art. 55-bis, 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Le modalità di comunicazione

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 si effettuano **tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno**.

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

La novità basilare introdotta dall'art. 55-ter è che 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.

Anche in questo caso le nuove disposizioni delineano un discrimine preciso fra 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, e infrazioni più gravi per le quali è prevista una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Nel primo caso, non è ammessa la sospensione del procedimento.

Nel secondo caso – per le infrazioni di maggiore gravità – l'ufficio competente, 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.

Qualora 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.

Qualora 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.

Nelle due ipotesi sopra descritte e in caso di sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del procedimento penale, 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.

Si deduce, pertanto, che anche in caso di procedimento disciplinare avviato e concluso in pendenza di procedimento penale, l'autorità competente continuerà a monitorare il procedimento penale sino alla sua conclusione per le ulteriori, se necessarie, valutazioni di competenza.

Licenziamento disciplinare

Si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei casi di:

- falsa attestazione della presenza in servizio;
- 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;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- 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;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

Dalla data di entrata in vigore del decreto n. 150/2009 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 decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari.

Il procedimento disciplinare nei confronti dei segretari comunali e provinciali

Iter da seguire

1. Comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7 della L. n. 241/1990 e s.m. (eventuale e da fare solo in caso di necessità di preliminarare istruttoria);
2. Eventuali lettere di richiesta chiarimenti e informazioni a Comune – Procura – Segretario;
3. Contestazione scritta dell'addebito al segretario da notificare secondo le modalità descritte all'art. 55-bis, comma 5 (posta elettronica certificata, consegna a mano, raccomandata a/r) con invito al dipendente alla difesa anche con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve possedere le caratteristiche dell'immediatezza della specificità e dell'immutabilità; per quanto riguarda i termini:
 - in caso di irrogazione di sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, non oltre venti giorni dalla notizia dell'infrazione;

- in caso di irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni si applicano dei termini pari al doppio decorrenti dalla data di ricezione degli atti trasmessi ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione;
4. Contestazione scritta dell'addebito e contestuale sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di procedimento penale nei casi di cui all'art 55-ter, comma 1, secondo periodo;
 5. Riassunzione procedimento disciplinare a seguito della conclusione procedimento penale con rinnovo della contestazione dell'addebito entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione e conclusione entro 180 giorni dalla ripresa o riapertura. Il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 55-bis;
 6. Per le ipotesi di reato di cui alla L. n. 97 del 2001, assunzione o riassunzione del procedimento disciplinare a seguito della conclusione procedimento penale entro 90 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione e conclusione entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio del procedimento o (in caso di già avvenuta contestazione e contestuale sospensione del procedimento) di proseguimento;
 7. Convocazione per la difesa non prima di 10 giorni dalla contestazione degli addebiti, convocazione che può essere contenuta nello stesso atto di contestazione;
 8. Audizione con redazione di relativo verbale (l'audizione per il lavoratore non è obbligatoria: lo stesso potrebbe decidere di non presentarsi personalmente, ma di inoltrare memorie, documenti, testimonianze);
 9. Comunicazione al segretario della seduta del Consiglio in cui verrà trattata la sua vicenda;
 10. Relazione in fatto e in diritto per il Consiglio di Amministrazione competente;
 11. Adozione del provvedimento di irrogazione della sanzione o di archiviazione del procedimento disciplinare entro i termini di cui all'art. 55-bis:
 - per le sanzioni inferiori, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, salva proroga corrispondente a causa di differimento superiore a dieci giorni per impedimento del dipendente;
 - per le sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, con applicazione di termini pari al doppio di quelli previsti al comma 2 dell'art. 55-bis, decorrenti dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora;
 12. Comunicazione del provvedimento secondo le modalità descritte all'art. 55-bis, comma 5 al destinatario della sanzione, nonché ai competenti uffici dell'Agenzia, specificando l'autorità a cui è possibile fare ricorso e i termini per l'impugnazione.