

# IL POTERE DISCIPLINARE



Napoli

*Castel Capuano*

29, 30 Ottobre - 5 Novembre 2015

r. mea

## Obiettivi della riforma (art. 7, co. 2 legge n. 15 del 2009)

### Principi e criteri direttivi della legge delega:

- semplificazione delle fasi del procedimento disciplinare;
- prosecuzione e conclusione del procedimento disciplinare anche in pendenza del processo penale (superamento della c.d. pregiudiziale penale);
- definizione della tipologia di infrazioni che per la loro gravità necessitano dell'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento (ivi comprese le ipotesi di scarso rendimento o di attestazioni non veritiere di presenze e di certificati medici);
- controlli medici più rigorosi durante i periodi di assenza per malattia dei dipendenti pubblici;
- previsione a carico del dipendente responsabile di condotte censurabili dell'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subito dall'amministrazione;

## Obiettivi della riforma (art. 7, co. 2 legge n. 15 del 2009)

(segue) Principi e criteri direttivi della legge delega:

- divieto di attribuire aumenti retributivi ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza o improduttività;
- prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della p.a. al risarcimento dei danni;
- prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici per inefficienza o incompetenza professionale, nel rispetto del principio del contraddittorio;
- prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;

## Obiettivi della riforma (art. 7, co. 2 legge n. 15 del 2009)

(segue) Principi e criteri direttivi della legge delega:

- prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;
- ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo altresì l'erogazione di sanzioni conservative (multa o sospensione dal rapporto di lavoro) nel rispetto del principio del contraddittorio;
- prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione sul sito web dell'amministrazione;
- abolizione dei collegi arbitrali di disciplina con divieto espresso di istituzione in sede di contrattazione collettiva.

## Le fonti di disciplina: la primazia della legge in materia

### Art. 2, co. 2 del D.Lgs. n. 151 del 2001:

"I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. 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".

## Le fonti di disciplina: la primazia della legge in

In ambito disciplinare la supremazia della legge è ribadita dal novellato art.55 del T.U.:

"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". Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1, si applica l'art. 2106 c.c.. Salvo quanto previsto dal presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi (.)".

L'art. 40, comma 1, d.lgs. n. 165/2001:

"Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, (.), la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"

## Le fonti di disciplina: la primazia della legge in materia

- La circolare n. 14/2010 "Disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative" chiarisce:

La disciplina legale prevale sulla disciplina sostanziale contenuta nei contratti collettivi, compresa quella dei contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma (15 novembre 2009) e, in presenza di clausole contrattuali difformi, si verifica la sostituzione della clausola nulla con integrazione del suo contenuto ad opera della fonte di legge. Questo meccanismo di sostituzione ha carattere automatico e, pertanto, produce i suoi effetti già a livello di applicazione della norma da parte dell'operatore, senza la necessità di un accertamento preventivo della nullità della clausola da parte del giudice.

## Le fonti di disciplina: la primazia della legge in materia

- I contratti collettivi, pertanto, potranno soltanto recepire e non modificare le innovazioni introdotte dalla riforma in ambito disciplinare e potranno regolamentare la materia nei limiti di quanto consentito dalla legge e negli ambiti non riservati alla legge, ovvero:
  - infrazioni e sanzioni;
  - procedure di conciliazione non obbligatoria;
    - procedimento per l'irrogazione delle sanzioni ai dirigenti nei casi di cui agli artt. 55 bis, co. 7 e 55 sexies, co. 3, sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente incolpato.

## Ambito soggettivo di applicazione

- La riforma “Brunetta” riguarda i soggetti rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 165/2001, ossia il personale dipendente c.d. privatizzato ( art. 1, co. 2), ivi incluso il personale di Regioni ed enti locali.
- Rimangono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova normativa i procedimenti disciplinari concernenti il personale in regime di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 T.U. (magistrati, militari, poliziotti, diplomatici, prefetti, ecc.), regolamentati da fonti adottate nei rispettivi ordinamenti.

# Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato

Fonti di disciplina:

1. contratto collettivo;
2. codice di comportamento
3. legge

1. I contratti collettivi di comparto individuano nel codice disciplinare gli obblighi di comportamento e le sanzioni per le relative infrazioni. Ai sensi dell'art. 55, co. 2, T.U. "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".

## Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato:

La pubblicazione del codice disciplinare sul sito internet della P.A.

- Al fine di assicurare la massima visibilità e conoscibilità la circolare 14/2010 della Funzione Pubblica suggerisce di pubblicare il codice disciplinare sia sull'homepage internet sia sull'intranet aziendale, conferendo al codice adeguato risalto e accompagnando la pubblicazione con l'indicazione puntuale della data;
- Sono oggetto di accesso telematico le disposizioni del codice disciplinare relative alle procedure previste per l'applicazione delle sanzioni, le tipologie di infrazioni e le sanzioni, il codice di comportamento.

## Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato:

La pubblicazione del codice disciplinare sul sito internet della P.A.

- L'onere della prova dell'avvenuta pubblicazione del codice disciplinare (prima della commissione dell'infrazione) si pone in capo alla p.a., dimostrando la data di inserimento nel sito web. Tutte le amministrazioni dovranno dunque avere premura di chiedere alle strutture interne competenti di comunicare formalmente l'avvenuto adempimento (circ. 14/2010 della Funzione Pubblica). L'unica modalità alternativa alla pubblicazione sul sito è quella dell'affissione all'ingresso della sede di lavoro, poiché solo questo luogo particolare è espressamente considerato dalla norma vigente.
- Le amministrazioni possono completamente sostituire la pubblicità tramite affissione con la pubblicazione online solo qualora l'accesso alla postazione internet sia consentito a tutti i lavoratori tramite la propria postazione informatica.
- Non sarebbe invece necessaria (ma solo opportuna per evidenti ragioni di trasparenza) l'affissione, cartacea o telematica, degli obblighi di comportamento derivanti direttamente dalla legge, in forza del principio ignorantia legis non excusat (presunzione di conoscenza della fonte legale).

# Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato

## Codice di comportamento

- Art. 54, co. 3, d.lgs 165/2001: "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".
- Pacifica la tesi della rilevanza disciplinare, e non meramente etica, del codice di comportamento, recepito in allegato ai diversi contratti collettivi di comparto.

# Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato

## Illeciti disciplinari previsti dalla legge:

- Art. 55-bis T.U.: prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni per 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 e reticenti;
- Art. 55-quater, T.U.: prevede condotte punibili con il licenziamento senza preavviso quali:
  - a falsa attestazione della presenza in servizio o la giustificazione della stessa con certificazioni false;
  - 'assenza ingiustificata superiore a tre giorni in un biennio o a sette giorni in un decennio;
  - 'ingiustificato rifiuto del trasferimento per motivate ragioni di servizio;

## Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato

- falsità documentali o dichiarative per fare ingresso nella p.a. o per progredire in carriera;
- reiterate condotte aggressive, minacciose o moleste sul luogo di lavoro;
- condanna penale comportante interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- valutazione per un biennio di insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione;
- Art.55-sexies,T.U., prevede:
  - a sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi per condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa;
  - Il collocamento in disponibilità quando il lavoratore cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione;

## Obblighi infrazioni e sanzioni del lavoratore pubblico privatizzato

- a sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi (oltre alla mancata attribuzione della retribuzione di risultato) del dirigente titolare di azione disciplinare per 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;

art. 1, co. 60 61, l. 23 dicembre 1996 n. 662 e art. 53 del d.lgs. 165/2001 che perseguono con il recesso per giusta causa la violazione delle disposizioni in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi svolti senza la prescritta autorizzazione.

# Esercizio del potere disciplinare ed ampliamento delle competenze dei dirigenti

## Implementazione e rafforzamento delle prerogative dirigenziali:

- separazione tra politica e amministrazione;
  - indisponibilità dei poteri gestionali del dirigente/manager in materia di organizzazione degli uffici e del lavoro, non negoziabili in sede di contrattazione collettiva (artt. 5, co. 2, 16, 17 e 40 T.U.);
  - potere/dovere del dirigente di valutare in autonomia il personale assegnato all'ufficio (art. 17, lett. e bis del T.U);
  - titolarità esclusiva dell'esercizio del potere disciplinare per le infrazioni che comportano l'applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni (art. 55 bis T.U.).

## Principi generali

- Obbligatorietà dell'azione disciplinare
- Proporzionalità sanzionatoria
- Parità di trattamento
- Tempestività
- Tassatività delle sanzioni e tipicità (tendenziale) degli illeciti
- Garanzia del contraddittorio
- Trasparenza nel procedimento

# Principi generali

## Obbligatorietà dell'azione disciplinare

- Obbligatorietà dell'azione disciplinare: 55 sexies, co. 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".
- L'obbligatorietà dell'azione disciplinare costituisce un corollario dei principi costituzionali di buon andamento, legalità, legittimità dell'azione amministrativa.

# Principi generali

## Esercizio del potere disciplinare: titolarità

- Natura giuridica privatistica contrattuale del potere e del procedimento disciplinare: inapplicabilità della legge sul procedimento amministrativo (l. 241/1990).
- Titolarità dell'esercizio del potere disciplinare (art. 55-bis d.lgs. 165/2001):

**responsabile della struttura con qualifica dirigenziale** ha la competenza per l'irrogazione delle sanzioni c.d. di minore gravità, ovvero sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni (cioè fino a 10 gg.);

per le infrazioni di maggiore gravità (dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 gg. in poi e fino al licenziamento) o nel caso in cui il responsabile della struttura non sia un dirigente, l'intera procedura deve essere svolta dall'ufficio procedimenti disciplinari. Rimane salva la competenza del responsabile della struttura, a prescindere dalla circostanza che si tratti di dirigente o meno, rispetto all'irrogazione del rimprovero verbale, sanzione che ai sensi dell'art. 55 bis, co. 1, è soggetta alla disciplina della contrattazione collettiva che non richiede in merito particolari formalità.

# Principi generali

## Esercizio del potere disciplinare: titolarità

- La circolare n. 14/2010 della Funzione pubblica ha chiarito che sono da considerarsi "in possesso della qualifica di dirigente" non solo i dipendenti reclutati e inquadrati come dirigenti a tempo indeterminato, ma anche i titolari di incarico dirigenziale a termine (restano esclusi quindi i vice dirigenti, i titolari di posizioni organizzative, i vicari per vacanza temporanea del dirigente malato o in ferie).
- La circolare precisa altresì che anche le norme di legge sulla competenza sono inderogabili e che pertanto una loro violazione comporta la nullità della sanzione irrogata.

# Principi generali

## Esercizio del potere disciplinare: titolarità

- L'art. 55, co. 4, stabilisce che: "Ciascuna amministrazione secondo il proprio ordinamento individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari".
- Sul punto la circolare 14/2010 ha chiarito che "l'individuazione e rimessa alla discrezionalità organizzativa di ogni amministrazione e non è richiesta la costituzione di un apposito ufficio; infatti la competenza si può svolgere anche nell'ambito di una struttura deputata a più ampie attribuzioni, ma si tratta comunque di una competenza da esercitare in via esclusiva".

# Principi generali

- Proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi: art. 2016 c.c. richiamato dall'art. 55, co. 2 del d.lgs. 165/2001. Principio applicabile a tutto il diritto punitivo.
- Parametri oggettivi e soggettivi di riferimento previsti dalla contrattazione collettiva, a titolo esemplificativo:
  - intenzionalità del comportamento;
  - rilevanza della violazione di norme e disposizioni;
  - grado di disservizio o pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
  - responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - concorso nella mancanza di pili lavoratori in accordo tra loro;
  - comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - comportamento verso gli utenti.

# Principi generali

- Parità di trattamento

Il principio non opera nell'impiego privato (salvo il divieto di trattamenti discriminatori); in ambito pubblico viceversa i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento conducono al rispetto della parità di trattamento sanzionatorio. Al fine di prevenire censure in giudizio e opportuno dal punto di vista organizzativo gestionale l'istituzione a livello centrale (o in ambito UPD) di ogni ente di una banca dati aggiornata, riservata ai soli capi struttura con indicazioni di massima sulle casistiche di illeciti commessi e sulle sanzioni inflitte.

- Tempestività dell'azione disciplinare

Termini dimezzati e perentori a tutela del diritto di difesa del dipendente.

## Le fasi del procedimento disciplinare

- Contestazione dell'addebito;
- Istruttoria in contraddittorio
- Adozione della sanzione

# Le fasi del procedimento disciplinare

## Contestazione dell'addebito

- atto indefettibile a pena di nullità (eccezion fatta per la censura)
- forma scritta ad substantiam
- conferisce certezza al contenuto dell'infrazione
- fissa in modo chiaro il dies a quo per la decorrenza dei termini di conclusione del procedimento:
  - gg (art. 55 bis co. 2) per i procedimenti di competenza del capo struttura (procedimento semplificato);
  - gg. (art. 55 bis co. 4) per i procedimenti di competenza dell'UPD (procedimento complesso). In questo caso per) il dies a quo coincide non con la data di conoscenza dell'illecito da parte dell'UPD, ma con quella anteriore di conoscenza dell'infrazione da parte del capo struttura che ha segnalato il fatto o di terzi.

## Le fasi del procedimento disciplinare

(segue) Contestazione dell'addebito

- La contestazione deve essere effettuata entro 20 gg. (procedimento semplificato/capo struttura); entro 40 gg. (procedimento complesso/UPD) dalla conoscenza "piena" del fatto di valenza disciplinare.
- Tali termini sono perentori sia per il capi struttura sia per gli UPD posto che ai sensi dell'art. 55 bis co. 2 e co. 4: " La violazione dei termini stabiliti dal presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa".
- Se il fatto comporta sanzioni più gravi della sospensione fino a 10 gg. o il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale (art. 55 bis, co. 3):
  - Il capo struttura deve segnalare il fatto all'UPD entro 5 gg. (in precedenza 10) dalla conoscenza del fatto stesso, dandone

**Le fasi del procedimento disciplinare**  
comunicazione all'interessato, pena la responsabilità in caso di  
inerzia.

# Le fasi del procedimento disciplinare

## (segue) Contestazione dell'addebito

- Il datore di lavoro non può cumulare gli addebiti e contestarli dopo un lungo periodo di tempo (tempestività dell'azione disciplinare);
- la contestazione deve essere specifica, con puntuale indicazione dei fatti addebitati;
- la contestazione è immodificabile: principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare. I fatti ulteriori eventualmente emersi potranno essere oggetto di una distinta contestazione.
- Comunicazione della contestazione: (art. 55 bis, co. 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".

# Le fasi del procedimento disciplinare

## Istruttoria in contraddittorio

- Audizione disciplinare: il dirigente e l'UPD hanno l'obbligo di convocare a difesa il dipendente rispettivamente entro 10 e 20 gg. dalla contestazione;
- il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante sindacale e può inviare memorie a sua difesa se non intende presentarsi;
- rinvio audizione concesso solo in caso di grave e oggettivo impedimento; in caso di differimento superiore a 10 gg. il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento del termine a difesa può essere disposto per una sola volta;
- nel corso dell'istruttoria ai sensi dell'art. 55 bis, co. 6, il capo struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono svolgere ispezioni e acquisire da altre pubbliche amministrazioni informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento (principio di

## Le fasi del procedimento disciplinare

leale collaborazione tra enti), procedere all'audizione di testimoni anche esterni alla p.a.. Il lavoratore ha pieno accesso a tutti gli atti istruttori.

# Le fasi del procedimento disciplinare

## Adozione della sanzione

- Entro i termini di 60 gg. (dalla contestazione dell'addebito per i procedimenti di competenza del dirigente capo struttura) e 120 gg. (dalla conoscenza del fatto da parte del capo struttura che lo segnala, entro 5 gg., all'UPD competente) deve essere adottata la sanzione;
- nei termini di conclusione del procedimento non sono computati i giorni per la notificazione della sanzione, poiché la comunicazione al lavoratore costituisce condizione di efficacia e non di validità della sanzione;
- la forma della sanzione è quella scritta ad substantiam, eccezion fatta per il rimprovero verbale;
- la potestà punitiva fa capo al soggetto che ha curato l'istruttoria; solo per la dirigenza la competenza ad adottare la sanzione spetta al dirigente generale (art. 55, co. 4, T.U.).
- pur in assenza di un obbligo espresso da parte della legge o del contratto (previsto invece per la sanzione espulsiva del licenziamento, stante l'applicabilità dell'art. 2, l. 604/1966), accreditata dottrina ritiene opportuno dotare anche le sanzioni disciplinari conservative di congrua motivazione, per ragioni di trasparenza e soprattutto per prevenire contenziosi avverso sanzioni tautologiche.

## Le fasi del procedimento disciplinare

Tassatività delle sanzioni (previste dalla contrattazione collettiva):

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa fino a 4 ore di retribuzione;
- sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a 10 gg.,
- sospensione del servizio con privazione della retribuzione da 11 gg. a 6 mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso

## Le fasi del procedimento disciplinare

Tassatività delle sanzioni (ex d.lgs. 150/2009 novellando il d.lgs. 165/2001):

- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 gg. per 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, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti (art. 55 bis T.U.);
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 gg. fino ad un massimo di 3 mesi per condanna della p.a. al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa (art. 55 sexies T.U.);
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi del dirigente titolare di azione disciplinare per il mancato esercizio o decadenza dell'azione stessa, 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.

## Ipotesi di licenziamento

Art. 55-quater T.U. (Licenziamento disciplinare).

Salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- 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;
- 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;

# Ipotesi di licenziamento

(segue) Art. 55-quater T.U. (Licenziamento disciplinare).

- 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 e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

# Ipotesi di licenziamento

(segue) Art. 55-quater T.U. (Licenziamento disciplinare).

- Il licenziamento 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.

# Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- Art. 53-ter, T.U.) ribalta completamente il principio operante nel precedente regime normativo, centrato sulla c.d. "pregiudiziale penale", ovvero sulla sospensione del procedimento disciplinare in attesa del giudicato penale, sancendo la completa autonomia tra le due procedure:

"Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale".

# Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 55-bis, co. 1, T.U.

Regola generale: non sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di quello penale.

Eccezione: sospensione non più obbligatoria, ma facoltativa, esclusivamente per fatti sanzionabili con misure superiori alla sospensione fino a 10 gg., per i quali gli accertamenti istruttori si configurino di particolare complessità

# Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Raccordo tra procedimento disciplinare non sospeso ed esito del processo penale (art. 55, co. 2 e 3 T.U.)

- Assoluzione penale perchè **il fatto non sussiste** o **l'imputato non lo ha commesso**:  
archiviazione disciplinare
-

# Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(segue) Raccordo tra procedimento disciplinare non sospeso ed esito del processo penale (art. 55, co. 2 e 3 T.U.)

- Processo penale si conclude con **sentenza irrevocabile** di condanna, mentre il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione: l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le risultanze all'esito del giudizio penale.
- Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitato al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento mentre ne è stata applicata una conservativa.

# Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

## Art. 55 ter, co. 4, T.U.

- Il procedimento disciplinare è riaperto o riattivato entro 60. gg, dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 gg. dalla ripresa o dalla riapertura.
- La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità competente.

## Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- I termini (60 + 180 gg.) sono computati secondo il criterio c.d. reale e non virtuale: se ad esempio la p.a. si attiva entro 10 gg. invece che entro i 60 gg. massimi previsti dispone sempre di 180 gg. per la conclusione e non già di tale ultimo termine maggiorato dei giorni di riattivazione non consumati.
- Va ricordato che i termini per la riattivazione del procedimento disciplinare decorrono dalla conoscenza "piena" delle sentenze, e non di stralci o del dispositivo, che non forniscono elementi idonei per una congrua valutazione interna.