

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la Programmazione
e la Gestione delle Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali
Direzione Generale per le Risorse Umane del Ministero,
Acquisti e Affari Generali
Ufficio V - Contenzioso

Prot. MPIAOODGRUREG.UFF. 12051

Roma, 21 luglio 2011

OGGETTO : D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150 – Istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia disciplinare.

Il 15 novembre 2009 è entrato in vigore il decreto legislativo [27 ottobre 2009, n. 150](#), pubblicato nella G.U. 31 ottobre 2009, n. 254 S.O., recante le norme di attuazione della legge [4 marzo 2009, n. 15](#) "*Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti*", pubblicata nella G.U. n. 53 del 5 marzo 2009, con cui sono state introdotte numerose, rilevanti novità, in materia di responsabilità disciplinare, volte a contrastare fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo. Si ritiene, pertanto, doveroso fornire opportune indicazioni ed istruzioni intese ad agevolare gli adempimenti degli uffici centrali e periferici di questa Amministrazione, con l'obiettivo di assicurare uniformità all'azione amministrativa nelle fattispecie che determinano profili di rilevanza disciplinare.

Le numerose novità introdotte in materia di responsabilità disciplinare dal citato decreto delegato possono sinteticamente essere così di seguito individuate:

- **valorizzazione della figura del dirigente** che, oltre ad essere titolare di numerose competenze, viene dotato di concreti strumenti per operare, ma viene parimenti sanzionato, anche economicamente, ove non svolga efficacemente il proprio lavoro e determini, per dolo o colpa grave, la decadenza dell'azione disciplinare;
- potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e contrasto dei fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo nel pubblico impiego;

- **semplificazione dei procedimenti** e incremento della loro funzionalità sia attraverso l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, sia attraverso la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione e la previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione;
- disciplina innovativa del rapporto fra **procedimento penale e procedimento disciplinare**, con limitazione ai soli procedimenti disciplinari più complessi della possibilità di sospenderli in attesa della conclusione del giudizio penale, prevedendo che i procedimenti già conclusi siano riaperti se vi è incompatibilità fra la sanzione irrogata o l'archiviazione e il sopravvenuto giudicato penale.

Il Capo V del citato D.L.vo n. 150/2009 "*Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*" all'art. 69 introduce, dopo l'art. 55 del D.L.vo n. 165/2001, agli artt. [55 bis](#), [55 ter](#), [55 quater](#), [55 quinquies](#), [55 sexies](#), [55 septies](#) e [55 octies](#) le nuove ipotesi di responsabilità disciplinare e le relative sanzioni.

Al riguardo, il legislatore, con il D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150, di modifica del D.L.vo 30 [marzo 2001, n. 165](#), nell'ottica di una maggiore responsabilizzazione della dirigenza pubblica e di un rafforzamento delle prerogative datoriali ad essa affidate, ha modificato il riparto di competenze in ordine allo svolgimento dei procedimenti disciplinari ed alla comminazione delle relative sanzioni (art. 55 e ss., D.L.vo n. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni), introducendo significative innovazioni.

Ripartizione delle competenze in materia disciplinare.

In particolare, con la riforma legislativa del 2009 ([art. 55-bis, comma 1](#)), sono previste, a seconda della gravità delle infrazioni contestate, procedure differenziate sulla base della sussistenza o meno della qualifica dirigenziale in capo al soggetto responsabile dell'ufficio a cui sia addetto il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare. Così:

1. per il **rimprovero verbale**, si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo, come previsto dall'art. 55-bis, comma 1, ultimo periodo, ma resta salva la competenza del responsabile della struttura, a prescindere

dalla circostanza che si tratti di dirigente o non dirigente, di irrogare il rimprovero verbale;

2. per le **infrazioni di minore gravità**, per le quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, la competenza a provvedere alla contestazione e alla comminazione della sanzione è riconosciuta al responsabile della struttura avente qualifica dirigenziale. Si tratta delle seguenti sanzioni:

?? **rimprovero scritto;**

?? **multa di importo fino a 4 ore di retribuzione;**

?? **sospensione dal servizio con** privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Nei casi sopra indicati il responsabile con qualifica dirigenziale della struttura in cui il dipendente lavora, avuta notizia della infrazione disciplinare, senza indugio e, comunque, non oltre venti giorni, 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.

Per le infrazioni più gravi o quando il responsabile della struttura a cui è addetto il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare non abbia qualifica dirigenziale, la competenza a provvedere alla contestazione e alla comminazione della sanzione spetta all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari individuato presso la Direzione Generale per le Risorse Umane del Ministero per l'Amministrazione Centrale e presso le Direzioni Generali di ogni Ufficio Scolastico Regionale per l'Amministrazione Periferica ([art. 55-bis, comma 4](#), D.L.vo n. 165/2001).

Tale Ufficio sarà pertanto competente:

a) per le infrazioni punibili con le seguenti sanzioni:

?? **sospensione dal servizio con** privazione della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni;

?? **licenziamento disciplinare con** preavviso;

?? **licenziamento disciplinare senza** preavviso.

b) per tutte le infrazioni laddove il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale (art.

[55-bis, comma 2](#)).

Compiti e caratteristiche dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

L'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) è tenuto ad attivarsi:

- a) nei casi in cui vi sia una segnalazione da parte del capo della struttura in cui il dipendente lavora;
- b) nell'ipotesi in cui abbia altrimenti acquisito la notizia dell'infrazione.

In particolare, spetta all'U.P.D. contestare l'addebito al dipendente; convocarlo per il contraddittorio a sua difesa; istruire e concludere il procedimento (in base ai commi 2 e 4, art. 55-*bis*).

L'Ufficio "*disciplinare*" gode di una competenza specifica per la gestione del procedimento disciplinare (art. 55-*bis*, comma 4), ma la sua individuazione è rimessa alla "*discrezionalità organizzativa di ogni amministrazione*". Non è infatti richiesta l'istituzione di un organismo apposito e le funzioni dell'Ufficio possono svolgersi anche "*nell'ambito di una struttura deputata a più ampie attribuzioni*".

Art. 68 – Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione. ([Art. 55](#) - *responsabilità, infrazioni, e sanzioni, procedure conciliative*).

Il nuovo art. 55 del D.L.vo n. 165/2001 (introdotto dall'art. 68 del D.L.vo n. 150/2009) chiarisce in primo luogo, al comma 1, l'ampio campo di applicazione delle nuove norme in materia disciplinare precisando, altresì, che si tratta di ***norme imperative***, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, 2° comma, del codice civile. Esse, pertanto, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e la loro violazione comporta la nullità della sanzione irrogata.

Il comma 2 del medesimo art. 55 ripropone in parte alcune previsioni già presenti nel previgente art.55 quali la distinzione della responsabilità disciplinare rispetto alla responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile stabilendo, altresì, che la pubblicazione del codice disciplinare sul sito internet dell'amministrazione equivale alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Il comma 3 abolisce definitivamente il sistema dei collegi arbitrali e vieta ai contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Viene riservata alla contrattazione collettiva la facoltà di istituire **procedure di conciliazione non obbligatorie, rapide e non impugnabili**: le stesse dovranno concludersi entro 30 giorni dalla contestazione degli addebiti e, comunque, prima della irrogazione della sanzione.

La sanzione, concordemente determinata all'esito di tali procedure, non potrà essere diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Si tratterà, dunque, di una sorta di "**patteggiamento**" sulla sanzione disciplinare in grado di attenuare il *quantum* senza cambiare la specie della sanzione prevista per la specifica infrazione.

Restano escluse da eventuali procedure di conciliazione le infrazioni sanzionate con il licenziamento.

Il comma 4, infine, contiene una norma procedurale per le ipotesi di **responsabilità disciplinare** dei dirigenti riconducibili alle infrazioni previste dagli artt. [55 bis comma 7](#) e [55 sexies, comma 3](#) (per la prima volta specificatamente previste da alcune disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 e recepite dal CCNL per il personale dirigenziale, sottoscritto in data 22 febbraio 2010).

Art. 69 – Disposizioni relative al procedimento disciplinare. ([Art. 55 bis – Forme e termini del procedimento disciplinare.](#))

La nuova disciplina introdotta dall'art. 69, attraverso l'inserimento dell'art. 55 bis nel decreto legislativo n. 165/2001, ruota intorno alla gravità delle sanzioni e alla qualifica del responsabile della struttura in cui lavora il dipendente.

In relazione alla gravità delle infrazioni, è previsto, dunque, un procedimento semplificato ed uno ordinario, la cui struttura ed il cui funzionamento sono regolati dai commi 1,2,3,e 4.

Il **procedimento semplificato** è affidato interamente al dirigente della struttura in cui il dipendente lavora e si attiva al verificarsi di due condizioni:

a) infrazioni che prevedono sanzioni dal rimprovero scritto alla sospensione con privazione della

retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

b) il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha qualifica dirigenziale.

Se, invece, l'infrazione è punibile con una sanzione maggiore della sospensione con privazione della retribuzione fino a 10 giorni oppure, a prescindere dall'entità della sanzione, se il responsabile della struttura non riveste la qualifica dirigenziale, si applica il **procedimento disciplinare ordinario** per il quale è competente l'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) individuato presso l'Amministrazione Centrale e ogni Ufficio Scolastico Regionale.

In tal caso, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora deve trasmettere, entro 5 giorni, gli atti al competente ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone notizia all'interessato.

I due procedimenti differiscono, oltre che per l'organo competente a procedere (dirigente o U.P.D.), anche per altri due aspetti:

a) il procedimento semplificato, diversamente da quello ordinario, non può mai essere sospeso in relazione a un concomitante procedimento penale ([art.55 ter, c. 1](#)),

b) la durata dei termini nel procedimento ordinario (per infrazioni che prevedono l'irrogazione di una sanzione superiore a 10 giorni di sospensione) è doppia rispetto al procedimento semplificato (sanzioni pari o inferiori a 10 giorni di sospensione).

La procedura attivata per i due procedimenti è la stessa: entrambi prevedono la contestazione scritta degli addebiti disciplinari; la convocazione per il contraddittorio, la attività istruttoria e, infine, la valutazione in relazione alla eventuale archiviazione o alla irrogazione della sanzione.

Sono previsti solo tre termini perentori per entrambi i procedimenti: il termine per la contestazione degli addebiti; il termine di preavviso per il contraddittorio; il termine per la conclusione del procedimento.

Nel procedimento semplificato, il termine per la contestazione degli addebiti (20 giorni) e quello per la conclusione del procedimento (60 giorni) decorrono, rispettivamente, dall'acquisizione della notizia dell'illecito e dalla contestazione degli addebiti.

Nel procedimento ordinario, invece, il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data

di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura, ovvero dalla notizia dell'illecito, se acquisita direttamente dall'ufficio competente, mentre il termine per la conclusione del procedimento decorre, comunque, dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

Se la **sanzione** da applicare è fra quelle più gravi (superiore a 10 giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione), i termini sono pari al doppio di quelli stabiliti per le infrazioni di minore gravità, fatta salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55 ter.

La violazione dei termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare e, per il dipendente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

Il **termine per la difesa può essere differito**, solamente un volta, in presenza di un impedimento grave ed oggettivo.

Se il differimento è superiore a 10 giorni, è nella stessa misura prorogato il termine per la conclusione del procedimento.

In base al [comma 6 del predetto art. 55 bis](#), possono essere acquisite, anche da altre amministrazioni pubbliche, informazioni o documenti rilevanti ai fini disciplinari.

Chiunque **rifiuti**, senza giustificato motivo, la **collaborazione** richiesta dall'autorità disciplinare precedente, ovvero renda **dichiarazioni false o reticenti**, è soggetto, ai sensi del comma 7, alla sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni.

In caso di **trasferimento dell'incolpato** l'avvio ovvero la conclusione del procedimento disciplinare ha luogo presso l'ufficio nel quale il dipendente si è trasferito; presso quest'ultimo è altresì applicata l'eventuale sanzione irrogata prima del trasferimento.

In caso di **dimissioni dell'incolpato**, se per l'infrazione commessa è previsto il licenziamento o se, comunque, in relazione ad essa è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, l'amministrazione deve comunque concludere il procedimento disciplinare per evitare ingiustificati vantaggi per il lavoratore che, diversamente, si sottrarrebbe agli effetti del licenziamento.

Art 55 ter - *Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.*

Il procedimento semplificato non può mai essere sospeso in ragione della pendenza di un procedimento penale.

Il procedimento ordinario può essere sospeso in attesa della conclusione del procedimento penale.

Per l'**eventuale sospensione**, occorrono 2 presupposti:

- a) l'accertamento del fatto addebitato al dipendente deve risultare di "particolare complessità";
- b) l'ufficio disciplinare, al termine della fase istruttoria, non dispone di "elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione".

In tal caso, l'ufficio disciplinare, non potendo disporre di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, né di elementi utili ad escludere la sussistenza dell'illecito, può sospendere il procedimento, in attesa della conclusione del procedimento penale (comma 1).

Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con una sanzione e, successivamente, il procedimento penale si conclude con l'assoluzione, l'autorità competente, su istanza dell'interessato, da proporsi, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla sentenza irrevocabile del Tribunale, riapre il procedimento disciplinare per modificare o confermare l'atto conclusivo.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguarne le conclusioni.

Il procedimento disciplinare viene riaperto anche se dalla sentenza di condanna risulta che il fatto addebitato al dipendente comporta la sanzione del licenziamento mentre, invece, è stata applicata una sanzione diversa.

In tali casi, il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro *60 giorni* dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro *180 giorni* dalla riattivazione del procedimento.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante *rinnovo della contestazione degli addebiti*.

Art. 55 quater – *Licenziamento disciplinare.*

Con l'art. 55 quater del D.L.vo n. 165/2001 viene previsto, ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, un catalogo di infrazioni particolarmente gravi che comportano il licenziamento in conformità alle specifiche indicazioni contenute nella legge delega.

Si tratta, in primo luogo, del licenziamento conseguente alla falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero alla giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia (comma 1, lett. a).

Le altre infrazioni che determinano il licenziamento (comma 1, lett. b – f) sono state individuate sulla base delle fattispecie per le quali la contrattazione collettiva già prevedeva la sanzione del licenziamento, anche se in alcuni casi detta sanzione poteva essere comminata solamente in presenza di alcune aggravanti o in caso di reiterazione della condotta.

Per quanto riguarda l'ipotesi della condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista ***l'interdizione perpetua dai pubblici uffici***, ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, la norma intende collegare la sanzione del licenziamento direttamente alla condanna, a prescindere dalla concreta applicazione o meno, in sede penale, delle pene accessorie riguardanti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione del rapporto di lavoro.

Vi è poi il licenziamento per scarso rendimento (comma 2) previsto per reiterata violazione, nel biennio, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

Si applica la sanzione del ***licenziamento senza preavviso*** nei seguenti casi previsti dal comma 1:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio;
- d) presentazione di documenti o rilascio di dichiarazioni false in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di comportamenti lesivi dell'onore e della dignità personale e altrui;
- f) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

[Art. 55 quinquies](#) – *False attestazioni o certificazioni.*

L'art. 55 quinquies del D.L.vo n. 165/2001 introduce, al comma 1, una nuova fattispecie di comportamento illecito, sulla falsariga del delitto di truffa aggravata in danno dello Stato.

Per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni molto

incisive, anche di carattere penale, non solo nei confronti del dipendente, ma anche del medico, eventualmente corresponsabile.

In caso di attuazione di tali comportamenti penalmente illeciti deriva a carico del lavoratore che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da 1 a 5 anni e con la multa da € 400 a € 1.600.

La medesima pena si applica al medico o a chiunque concorre nella commissione del delitto.

Inoltre, ferma restando la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, nelle ipotesi sopra evidenziate, deriva a carico del dipendente l'obbligazione civilistica di risarcire l'Amministrazione il danno all'immagine e quello patrimoniale, pari alla retribuzione corrisposta nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione (comma 2).

A carico del **medico**, invece, in caso di condanna definitiva o di applicazione della pena per il reato

di certificazione falsamente attestante uno stato di malattia, scatta la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo e, 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 (comma 3).

Le medesime sanzioni 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.*

L'art. 55 sexies prevede, al comma 1, che un dipendente, se determina la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento di un danno, derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti da leggi, regolamenti, contratti collettivi o atti amministrativi o dai codici di comportamento di cui all'art. 54, ove non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, è assoggettato alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni, fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Al di fuori delle ipotesi di cui sopra, quando il lavoratore crea un grave danno al normale funzionamento dell'ufficio, per inefficienza o incompetenza professionale, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, è collocato in disponibilità e non può beneficiare di aumenti retributivi sopravvenuti.

Poiché la disponibilità può concludersi, secondo la disciplina degli artt. 33 e 34 del decreto legislativo n. 165/2001, con la possibilità di ricollocamento del dipendente, la norma dispone che il provvedimento disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento (comma 2).

Il comma 3 attiene all'omesso o ritardato compimento, senza giustificato motivo, di atti del procedimento disciplinare, ovvero alla formulazione di valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito in relazione a condotte che hanno, invece, palese ed oggettiva rilevanza disciplinare, quando ciò determina il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare.

La sanzione prevista è duplice: **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione**, determinata in relazione alla gravità dell'infrazione non perseguita e, comunque, fino ad un massimo di 3 mesi, in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento; *mancata attribuzione della retribuzione di risultato* per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la 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 sul procedimento è limitata ai casi di dolo o colpa grave (comma 4).

Art. 55 septies - *Controlli sulle assenze.*-

L'art. 55 septies del D.L.vo n. 165/2001, al comma 1, recepisce le misure già introdotte dal decreto legge n. 112 del 2008 in materia di controllo sulle assenze: necessità di una certificazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale nei casi di assenza per malattia per più di 10 giorni o comunque dopo il secondo evento di malattia durante lo stesso anno (comma 1); visite mediche di controllo anche nel caso di un solo giorno di assenza.

Si aggiunge (commi 2 – 4) l'obbligo di trasmissione telematica dei certificati medici – dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS, secondo le modalità già definite per il settore privato.

L'inosservanza di tale obbligo di trasmissione telematica costituisce illecito disciplinare sanzionato, in caso di reiterazione, con il licenziamento del medico ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, con la decadenza della convenzione.

L'osservanza di queste misure anti-assenteismo è affidata alle cure e alla responsabilità del dirigente della struttura a cui appartiene il lavoratore assente e del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale (comma 6).

Art. 55 octies – *Permanente inidoneità psicofisica.*

L'art. 55 octies prevede, per le situazioni di permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, la misura estrema della risoluzione del rapporto di lavoro, rinviando ad una successiva disciplina applicativa.

Art. 55 novies – *Identificazione del personale a contatto con il pubblico.*

In un'ottica di trasparenza dell'attività amministrativa, l'art. 55 novies del D.L.vo n. 165/2001 prevede che i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico, siano identificabili attraverso l'uso obbligatorio di cartellini o di targhe presso la postazione di lavoro.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Le innovazioni legislative di cui trattasi riguardano poi un aspetto di particolare rilevanza in precedenza non espressamente disciplinato: l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti, con particolare riferimento agli illeciti della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare. L'art. 55 comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che: *“Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.”* La disposizione contiene una norma speciale relativa a particolari infrazioni ascrivibili ai dirigenti, ponendo una deroga al regime ordinario sulla competenza per l'irrogazione delle relative sanzioni. Gli illeciti sono quelli previsti dall'art. 55 bis, comma 7 (rifiuto, senza giustificato motivo, della collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente, ovvero rilascio di dichiarazioni false o reticenti), e dall'art. 55 sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare dovuti a omissione o 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). Si tratta di illeciti riferiti specificamente allo svolgimento del procedimento disciplinare, che sono stati introdotti dalla riforma con l'obiettivo di assicurare l'effettivo esercizio dell'azione e contrastare situazioni di collusione. La prima fattispecie, relativa alla mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente (art. 55 bis, comma 7), è riferita sia ai dirigenti che ai dipendenti; la seconda (art. 55 sexies, comma 3), relativa al mancato esercizio o alla decadenza dall'azione disciplinare, configura un illecito proprio del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente incolpato o dell'U.P.D., sia esso dirigente o non dirigente. Per queste infrazioni, la norma in esame stabilisce che, se l'incolpato è un dirigente, si applica la procedura di

cui al comma 4 dell'art. 55 bis, il quale prevede la contestazione dell'addebito e lo svolgimento della procedura da parte dell'U.P.D., la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, e la possibilità di raddoppio dei termini per le infrazioni di maggior gravità (tra le quali rientrano anche quelle in esame in quanto per entrambe le fattispecie è prevista in astratto la possibilità di comminare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni).

Secondo quanto previsto dalla medesima disposizione, i contratti collettivi di riferimento possono disciplinare in maniera diversa rispetto alla fonte legale le norme procedurali contenute nel citato comma 4 dell'art. 55 bis. Si precisa che la deroga in favore della contrattazione collettiva non può però riguardare la materia dell'organo competente all'avvio del procedimento, allo svolgimento della procedura e all'irrogazione della sanzione, poiché trattasi di aspetti legati all'investitura di un organo, ossia all'attribuzione di una competenza, i quali, in base ai principi costituzionali, debbono essere necessariamente disciplinati da fonti normative. Al riguardo, l'art. 55, comma 4, individua una specifica competenza per l'irrogazione della sanzione nel caso in cui l'incolpato sia un dirigente: questa spetta al dirigente di ufficio dirigenziale generale o al titolare dell'incarico ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nelle ipotesi riferibili alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 55 bis, comma 7 e all'art. 55 sexies, comma 3, ascrivibili al personale dirigente, quindi, in deroga al regime ordinario sulla competenza, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni previste all'art. 55 bis, comma 4, per cui l'Ufficio per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dirigente, lo convoca per lo svolgimento del contraddittorio a sua difesa e istruisce il procedimento.

La competenza dell'UPD, però, si arresta alla fase istruttoria, giacché le determinazioni conclusive spettano al dirigente dell'ufficio dirigenziale generale nel cui ambito è inserito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari. In assenza di specifiche indicazioni in merito alla individuazione dell'ufficio dirigenziale generale cui compete il provvedimento conclusivo

del procedimento, ovvero se esso debba essere individuato nell'ufficio dirigenziale generale nel cui ambito è inserito l'ufficio dell'incolpato, oppure se debba essere individuato nell'ufficio dirigenziale generale nel cui ambito è compreso l' UPD, si ritiene che quest'ultimo sia da privilegiare, in quanto meglio rispondente a soddisfare l'esigenza di terzietà e di uniformità di valutazione rispetto a fattispecie di illecito particolarmente delicate, come quelle in esame, che attengono al corretto svolgimento del procedimento disciplinare.

Nei casi in cui il procedimento abbia ad oggetto la valutazione di comportamenti illeciti adottati dal dirigente di un ufficio dirigenziale generale, le determinazioni conclusive saranno assunte dal Capo Dipartimento.

Per tutte le altre ipotesi di illecito a carico del personale dirigente, rimane ferma la disciplina generale di cui all'art. 55 bis. Pertanto, per le violazioni degli obblighi di comportamento, previsti dal CCNL – Area I sottoscritto il 12 febbraio 2010 per la suddetta categoria di personale, che danno luogo alla applicazione delle sanzioni di minore gravità (sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00) il procedimento disciplinare sarà attivato e concluso dal dirigente responsabile dell'ufficio sovraordinato.

In tutte le altre ipotesi, riguardanti fatti e comportamenti punibili con le sanzioni più gravi (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione; licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso), la competenza alla procedura sarà dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari operante presso l'Ufficio V della Direzione Generale per le Risorse Umane del Ministero, Acquisti e Affari Generali, struttura che è titolare di una *“competenza funzionale”* e il cui responsabile, pertanto, si deve ritenere legittimato ad adottare la determinazione conclusiva del procedimento disciplinare (cfr. C.M. n. 14 del 23 dicembre 2010 Presidenza del Consiglio dei Ministri). Il medesimo Ufficio V si avvarrà, nella fase istruttoria e valutativa dei procedimenti disciplinari di sua competenza, riguardanti il personale con qualifica dirigenziale, del supporto e della collaborazione delle figure professionali individuate nel Decreto del Capo Dipartimento per la Programmazione emesso in pari data e allegato alla presente circolare.

IL CAPO DIPARTIMENTO
F.to *Giovanni Biondi*