



Forme e termini del procedimento disciplinare nel pubblico impiego

La riforma Brunetta, introdotta dal D.Lgs. 150/09, ha modificato profondamente il sistema disciplinare nel pubblico impiego, intervenendo in particolare sulla struttura del procedimento e sugli stessi poteri degli organi di controllo. Nelle pagine successive abbiamo elaborato una schematizzazione delle norme relative al procedimento, con l'obiettivo di rendere più chiare le diverse fasi e fornire ai quadri UILPA RUA uno strumento rapido di consultazione ed approfondimento.

In primo luogo, è opportuno definire le diverse tipologie di procedimento disciplinare, distinte a seconda della **gravità delle infrazioni** commesse dal dipendente. In secondo luogo, è necessario identificare le procedure sulla base della **qualifica del responsabile della struttura** in cui il dipendente opera. Tali aspetti sono regolati in particolare dall'art. 55 bis "Forme e termini del procedimento disciplinare" del D.Lgs. 165/01, così come modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09.

Infrazioni di minore gravità

La legge definisce di minore gravità le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale¹ ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più 10 giorni². In queste infrazioni sono previste **due** diversi procedimenti disciplinari, a seconda della **qualifica** del responsabile della struttura presso cui opera il dipendente.

1. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora (anche in posizione di comando o di fuori ruolo) ha **qualifica dirigenziale**. Quando ha notizia di comportamenti punibili, il responsabile della struttura con qualifica dirigenziale è **il titolare del procedimento** e, senza indugio e comunque non oltre 20 giorni, provvede a:
 - contestare per iscritto l'addebito al dipendente medesimo;
 - procedere alla convocazione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 10 giorni. Nel contraddittorio, il dipendente può avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante di associazione sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

Entro il termine fissato per la convocazione, nel caso in cui **non** intenda presentarsi al contraddittorio, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta. La memoria viene quindi intesa come pienamente sostitutiva del contraddittorio e quindi va accertamente predisposta. In caso di grave ed oggettivo impedimento a presentarsi al contraddittorio, il dipendente può inoltre formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

¹ Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

² Le sanzioni di minore gravità sono identificate nel rimprovero verbale, nel rimprovero scritto, nella multa fino a quattro ore, nella sospensione fino a dieci giorni, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più dieci giorni.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ed ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura con qualifica dirigenziale deve concludere il procedimento entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito, procedendo con:

- l'atto di archiviazione
ovvero
- l'atto di irrogazione della sanzione.

Nel caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa (a causa di grave ed oggettivo impedimento del dipendente), la legge prevede, inoltre, che il termine per la conclusione del procedimento possa essere prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

Da sottolineare, infine, l'importanza dei termini stabiliti per il procedimento: per l'amministrazione l'eventuale violazione dei termini comporta la decadenza dall'azione disciplinare, mentre per il dipendente comporta la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

2. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora (anche in posizione di comando o di fuori ruolo) non ha qualifica dirigenziale. In questo caso, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, il responsabile della struttura deve trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, individuato da ciascuna amministrazione secondo il proprio ordinamento. Contestualmente, il responsabile della struttura deve dare comunicazione al dipendente interessato dell'avvio del procedimento.

Quindi, se il responsabile non ha qualifica dirigenziale, per le infrazioni di minore gravità la responsabilità del procedimento è in capo all'**ufficio competente per i procedimenti disciplinari** e **non** già al responsabile della struttura.

Per il resto, il procedimento ha modalità e tempistiche del tutto analoghe a quelle già descritte, che comunque di seguito riportiamo nuovamente.

Quando ha notizia di comportamenti punibili, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza indugio e comunque non oltre 20 giorni, provvede a:

- contestare per iscritto l'addebito al dipendente;
- convocare il dipendente per il contraddittorio a sua difesa;
- istruire il procedimento ed a concluderlo entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

Il dipendente a sua volta può avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato. Entro il termine fissato per la convocazione, nel caso in cui **non** intenda presentarsi al contraddittorio, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta, con le precisazioni sopra descritte. In caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Nel caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, dovuto ad impedimento del dipendente, la legge prevede inoltre che il termine per la conclusione del procedimento possa



essere prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La legge precisa che il termine per la contestazione dell'addebito decorre:

- dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di struttura all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari;
- in alternativa, dalla data nella quale lo stesso ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.

Sempre la legge precisa che 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.

In merito ai termini stabiliti per il procedimento, per l'amministrazione l'eventuale violazione dei termini comporta la decadenza dall'azione disciplinare, mentre per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

E' da sottolineare che per **tutte** le infrazioni di minore gravità non è ammessa la sospensione del procedimento, anche nei casi in cui il procedimento disciplinare abbia ad oggetto (in tutto o in parte) fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria. La legge precisa che il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale (art. 55 ter, comma 1 del D.Lgs. 165/01, così come modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09).

Infrazioni di maggiore gravità

Nel caso di infrazioni di maggiore gravità³ il procedimento è **sempre** in capo all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. In questi casi il responsabile della struttura (che abbia qualifica dirigenziale o meno) è tenuto esclusivamente a trasmettere all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari gli atti entro cinque giorni dalla notizia del fatto, dandone comunicazione al dipendente interessato. La struttura del procedimento è analoga a quella già descritta per le infrazioni di minore gravità, prevedendo anche in questo caso le fasi della contestazione dell'addebito, la convocazione per il contraddittorio, l'istruzione del procedimento. Anche per il dipendente sono previsti i medesimi diritti di:

- assistenza da parte di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale;
- invio di una memoria scritta (nel caso in cui non intenda presentarsi al contraddittorio);
- formulazione di motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della difesa (nel caso di grave ed oggettivo impedimento).

Il procedimento disciplinare per le infrazioni di maggiore gravità differisce invece per i termini, pari al doppio di quelli in precedenza descritti: in sostanza, l'ufficio competente deve concludere il procedimento entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, così come risultano per legge raddoppiati tutti gli altri termini delle fasi intermedie: contestazione dell'addebito entro 40 giorni da quando l'ufficio competente ha notizia di comportamenti punibili, convocazione per il contraddittorio

³ Le sanzioni di maggiore gravità sono identificate nella sospensione superiore a dieci giorni, nel licenziamento con preavviso, nel licenziamento senza preavviso.



sempre entro 40 giorni dalla notizia di comportamenti punibili e con un preavviso al dipendente di almeno 20 giorni.

La legge, anche in questo caso, attribuendo la responsabilità del procedimento all'ufficio amministrativo competente, precisa che il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di struttura all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ovvero dalla data nella quale lo stesso ufficio ha acquisito notizia dell'infrazione.

Sempre la legge precisa che 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.

Resta confermato che la violazione dei termini del procedimento comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare, mentre per il dipendente comporta la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

Va ricordato ancora una volta che il procedimento disciplinare con 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 maggiore gravità, l'ufficio competente **può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale** 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. E' comunque fatta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente (art. 55-ter, comma 1 del D.Lgs. 165/01, così come modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09).

Strumenti di comunicazione nel procedimento disciplinare.

Per **tutte** le tipologie di procedimento disciplinare (per infrazioni di minore e maggiore gravità) la legge prevede inoltre le modalità di comunicazione al dipendente ed il diritto di accesso del dipendente agli atti istruttori del procedimento disciplinare. Ogni comunicazione da parte dell'ufficio competente e del responsabile di struttura può essere effettuata tramite:

1. posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta;
2. consegna a mano;
3. numero fax (del dipendente ovvero del suo procuratore) per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito;
4. raccomandata postale con ricevuta di ritorno (in alternativa agli strumenti sopra elencati).

Infine, sempre in tema di strumenti di comunicazione nel procedimento disciplinare, la legge precisa che è esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli precedentemente indicati.

Acquisizione di informazioni.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il titolare del procedimento (sia esso il responsabile della struttura ovvero l'ufficio competente) può acquisire informazioni o documenti rilevanti da altre amministrazioni pubbliche per la definizione del procedimento. Tale acquisizione non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.



E' inoltre da sottolineare l'esistenza di un sostanziale obbligo, in capo ai pubblici dipendenti, di fornire informazioni ritenute rilevanti nell'ambito del procedimento disciplinare. La legge prevede infatti sanzioni specifiche nel caso di mancata collaborazione e di resa di dichiarazioni false o reticenti.

Nel dettaglio, la legge stabilisce che se un lavoratore dipendente o un dirigente⁴, 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 oppure rende dichiarazioni false o reticenti, egli è soggetto (da parte dell'amministrazione di appartenenza) alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente sottoposto a procedimento. La sospensione può arrivare ad un massimo di 15 giorni.

Trasferimento presso altra amministrazione pubblica.

E' prevista l'ipotesi in cui il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare sia trasferito (a qualunque titolo) presso un'altra amministrazione pubblica. In questo caso, il procedimento disciplinare è comunque avviato oppure concluso nella nuova amministrazione pubblica, a cui spetta anche l'applicazione della sanzione. I termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

Dimissioni del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare

In caso di dimissioni del dipendente, il procedimento disciplinare ha egualmente corso se:

1. l'infrazione commessa prevede la sanzione del licenziamento;
ovvero,
2. e' stata disposta comunque la sospensione cautelare dal servizio.

In questo caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Impugnazioni dei provvedimenti disciplinari

L'art. 55 "Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative" del D.Lgs. 165/01, così come modificato dall'art. 68 del D.Lgs. 150/09 specifica al comma 3 che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Conciliazione

Con l'esclusione dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, i contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione **non** obbligatoria, da instaurarsi e concludersi

⁴ La legge precisa peraltro che lavoratore dipendente ovvero il dirigente possono appartenere alla stessa amministrazione pubblica del dipendente soggetto a procedimento disciplinare (l'incolpato) ovvero ad una diversa amministrazione.



entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione (art. 55, comma 3 del D.Lgs. 165/01).

La sanzione, concordemente determinata all'esito della procedura di conciliazione, non può essere di specie diversa da quella prevista (dalla legge o dal contratto collettivo) per l'infrazione per la quale si procede. La sanzione non è inoltre soggetta ad impugnazione.

I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa: essi riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo della procedura di conciliazione medesima. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

Licenziamento e precedente disciplinare

L'art. 55 quater – “Licenziamento disciplinare” del D.Lgs. 165/01 (modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09) introduce ulteriori casi per cui si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento. Oltre a richiamare la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, l'art. 55 quater prevede la sanzione disciplinare del licenziamento per:

- 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 indicati alle lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è peraltro senza preavviso.

Va tenuto presente che nel contesto delle modifiche normative introdotte dal D.Lgs 150/09 al D.Lgs 165/01 le sanzioni disciplinari vengono fortemente inasprite: la progressività delle sanzioni rende quindi necessario opporsi anche alle infrazioni ritenute di minore entità, in quanto banalizzarle potrebbe avere conseguenze gravi per il dipendente.

Il comma 2 dell'art. 55 quater. prevede che il licenziamento in sede disciplinare sia disposto altresì 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** (ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche) 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'art. 54 del D.Lgs 165/01.

Dalla lettura delle predette fattispecie appare in maniera evidente che il "precedente disciplinare", divenuto per legge costituente di ipotesi di recidiva, sia divenuto molto significativo. Infatti, la permanenza sullo stato di servizio di una sommatoria di più sanzioni applicate per lo stesso motivo comporta necessariamente il licenziamento.

E' per questa ragione che il provvedimento sanzionatorio dovrà essere **immediatamente impugnato con il ricorso al giudice**, in quanto il patteggiamento nella forma conciliativa resta pur sempre un precedente computabile ai fini della recidiva.

Alla stesura del presente del documento hanno collaborato con la Segreteria Nazionale della UILPA Università – Ricerca – AFAM l'avv. Jessica Amicucci del Foro di Ancona ed Enrico Sestili.

Allegato

Art. 55. del D.Lgs. 165/01 (modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09) – “Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative”.

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

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.



4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55. - bis del D.Lgs. 165/01 (modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09) – “Forme e termini del procedimento disciplinare”.

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

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

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

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

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono



effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. 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, ne' 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 e' 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 e' 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 del D.Lgs. 165/01 (modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09) – “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 del D.Lgs. 165/01 (modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/09) – “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.

