

AZIONE DISCIPLINARE NELL'IMPIEGO PUBBLICO

*Questioni vecchie e nuove
dopo il D.Lgs 150/2009*

Laura Paolucci

Il D.Lvo n.150: sintesi delle novità in materia disciplinare



- **Semplificazione dei procedimenti**
- **Estensione dei poteri del dirigente <<capo struttura>> del dipendente**
- **Riduzione dei termini**
- **Potenziamento dell'istruttoria**
- **Abolizione dei collegi arbitrali**
- **Validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'Amministrazione**
- **Riforma del rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**
- **Definizione di una serie di comportamenti assoggettati per legge al licenziamento**
- **Previsione di varie ipotesi di responsabilità per condotte che arrecano danno alla P.A. (tra le quali la responsabilità del dirigente o funzionario che determina la decadenza del potere disciplinare)**

L'ambito lasciato alla contrattazione collettiva è circoscritto



- La maggior parte delle disposizioni (tutte quelle inserite come artt. da 55 a 55 octies) è individuata come <<disposizione inderogabile inserita di diritto nel contratto collettivo ai sensi degli artt 1339 e 1419,II, c.c.
- L'art.54 D.Lgs Brunetta consente la contrattazione collettiva in materia disciplinare negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge
- Il nuovo art.55 D.Lgs 165 lascia spazio alla contrattazione solo in relazione alla tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni
- Eliminato il rinvio all'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e con esso la possibilità per il CCNL di intervenire in materia di procedure

Organi competenti: Art.55 bis



- **Art. 55 bis -> diversa procedura a seconda della gravità della sanzione o della qualifica del responsabile della struttura**
- **RIMPROVERO VERBALE -> rinvio al CCNL**
- **SANZIONE superiore al RIMPROVERO VERBALE e inferiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni -> provvede il responsabile della struttura se riveste qualifica dirigenziale**
- **SANZIONE superiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni -> provvede UCPD (ufficio competente per i procedimenti disciplinari)**
- **SANZIONI meno gravi (quando il capo struttura non è dirigente) -> provvede UCPD**

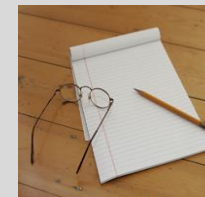
Procedura per le sanzioni irrogate dal capo struttura dirigente



- **I termini sono perentori e non è ammessa la sospensione in pendenza di processo penale**

ATTO	TERMINE	
Contestazione di addebiti + convocazione a difesa	MAX 20 gg dalla notizia	
Audizione	Preavviso di almeno 10 gg	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: - Inviare memorie - Fare istanza motivata rinvio
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione + ev proroga	

Procedura per le sanzioni irrogate dall'UCPD



- **I termini, perentori, sono raddoppiati per sanzioni > a sospensione per più di 10 gg. Il termine per la conclusione decorre dalla data di prima acquisizione notizia. Consentita la sospensione penale**

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	5 gg dalla notizia con comunicazione al dipendente	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	MAX 20 gg dalla notizia da parte dell'UCPD	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: - Inviare memorie - Fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 10 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione + ev proroga	

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale (Art.55 ter)



- Viene meno l'**obbligo** di sospensione del procedimento disciplinare in caso di pendenza del procedimento penale ->
- la PA ha **facoltà** di sospendere il procedimento disciplinare (**solo** per le infrazioni di maggiore gravità, quelle punibili con la sospensione dal servizio per un periodo superiore ai dieci giorni) nei casi di **particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato e quando all'esito dell'istruttoria l'UCPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione**
- Negli altri casi, l'Amministrazione ha l'obbligo di iniziare o concludere il procedimento disciplinare - anche in pendenza di procedimento penale - per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni

Raccordo tra i due procedimenti: L'assoluzione



- **Se vi è stata sanzione disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di assoluzione (perché il fatto non sussiste, perché non costituisce reato, perché il dipendente non lo ha commesso)**
- **Su istanza del dipendente nel termine perentorio di sei mesi dall'irrevocabilità della sentenza**
- **l'Amministrazione riapre il procedimento disciplinare**
- **Modifica o conferma della sanzione**

Raccordo tra i due procedimenti: La condanna



- **Se vi è stata archiviazione del procedimento disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di condanna ovvero se vi è stata sanzione disciplinare inferiore al licenziamento, ma dalla sentenza di condanna risultano fatti comportanti il licenziamento**
- **L'Amministrazione riapre il procedimento disciplinare**
- **“adeguata” le determinazioni disciplinari all’esito del giudizio penale**

Raccordo tra i due procedimenti: Termini e forma



- **Termini di ripresa o riapertura: 60 gg dalla "comunicazione della sentenza all'Amministrazione" (vedi art. 70 D.Lgs) o dall'istanza di riapertura**
- **Termine di conclusione: 180 gg dalla ripresa o riapertura**
- **Forma: rinnovo della contestazione di addebito**
- **Procedimento: art 55 bis**
- **Conferma dell'art 653 cpp**

Ipotesi di licenziamento disciplinare (Art.54 quater) – 1/2



- **a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (*licenziamento senza preavviso*)**
- **b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione**
- **c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio**

Ipotesi di licenziamento disciplinare (Art.54 quater) - 2/2



- **d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (*licenziamento senza preavviso*)**
- **e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (*licenziamento senza preavviso*)**
- **f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista (è da ritenersi anche se non applicata in concreto) l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (*licenziamento senza preavviso*)**

***Raccordo tra
il Dirigente scolastico
e l'USR/UPD***



Valutazione ex ante della “gravità”



- Sembra necessaria una condivisione (almeno nelle linee generali) circa ciò che distingue le condotte meno gravi dalle condotte più gravi

Rischi da evitare:

- “Rimpallo” di competenze (*conflitto negativo*)
- Tardività della contestazione
- Piuttosto è meglio eccedere (l’UPD può irrogare anche sanzioni meno gravi, se i fatti si “depotenziano” strada facendo)

La sospensione cautelare



- **La competenza “a due mani” comporta la necessità di una condivisione della gravità della condotta e delle esigenze cautelari**
- **Rispetto del termine**
- **L’atto non ha natura disciplinare, ma appartiene agli ordinari poteri di gestione del dirigente (sarebbe meglio “riscrivere” la procedura in un atto del DG)**
- **Quali presupposti (è necessario che ci sia il sospetto di reato? Che ci sia il rinvio a giudizio?)**

Ruolo della ispezione



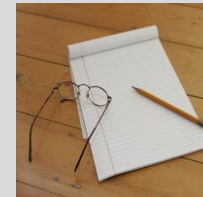
- **Sembra necessaria una condivisione circa i presupposti per la richiesta dell'accertamento ispettivo**
- **Utilità innegabile per condotte che si prestano ad essere valutate unitariamente (ad es. lo scarso rendimento/incapacità didattica)**
- **Condividere il momento in cui si concretizza la “notizia” disciplinare (*“deposito” della relazione*)**

Come si “sanziona” l’incapacità didattica del personale docente?



- **La questione della sopravvivenza degli artt 512-513 TU**
- **L’attrazione nell’azione disciplinare ex art 2119 cc**
- **La sussunzione nella competenza dell’UPD e nel procedimento disciplinare (come per il personale ATA)**

Le difficoltà dei DS in materia disciplinare



- **La tendenza a ricercare la “prova” prima della contestazione (le indagini predisciplinari)**
- **La confusione tra aspetti penalistici e disciplinari**
- **La contestazione di addebiti, poco contestativa e molto valutativa (file “come contestare gli addebiti”)**
- **Lo scarso uso dei “tempi” del procedimento**
- **La difficoltà nell’audizione (fare la “sfinge”)**
- **L’uso eccessivo da parte di alcuni DS e assente in altri dell’azione disciplinare**