

Estratto D.L.vo 150/2009

Capo V – Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici (artt. da 67 a 73)

- Le controversie sui procedimenti e sanzioni disciplinari **restano al Giudice ordinario** (art. 67).
- Le norme di legge in tema di responsabilità, infrazioni, sanzioni e procedure conciliative sono **imperative** (art. 68).
- Salve le norme di legge la tipologia delle infrazioni e relative sanzioni è definita da contratti collettivi (art. 68).
- **La pubblicazione** sul sito istituzionale dell'Amministrazione del **Codice Disciplinare**, recante l'indicazione di infrazioni e sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, come prescritto dalla Legge 300/70 (art. 68).
- La contrattazione non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.
- La contrattazione può disciplinare **procedure di conciliazione non obbligatorie**, fuori dai casi previsti per la sanzione del licenziamento, che si devono istaurare e concludere **entro 30 giorni** dalla contestazione di addebiti e prima della sanzione. La sanzione concordata in sede di conciliazione deve essere uguale a quella prevista da legge o contratto per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione (art. 68).
- Se si apre la procedura conciliativa i termini del procedimento disciplinare si sospendono e riprendono a decorrere nel caso di conclusione negativa (art. 69).
- Per le infrazioni per le quali la sanzione prevista è **superiore al rimprovero verbale** (superiore al rimprovero verbale c'è il rimprovero scritto) e **inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni** (inferiore alla sospensione con privazione della retribuzione per più di dieci giorni è la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni), **il Dirigente** – senza indugio e comunque non oltre 20 giorni da quando ha notizia di comportamenti punibili con la sanzione indicata – **contesta per iscritto l'addebito al dipendente** e lo convoca per il contraddittorio a difesa, con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- **La convocazione** deve avvenire almeno **con un preavviso di 10 giorni**. Entro il termine fissato il dipendente convocato si presenta o invia una memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento **il dipendente può formulare istanza di rinvio per l'esercizio del diritto di difesa**. Il responsabile della struttura, nel caso delle scuole il Dirigente Scolastico, **conclude il procedimento**, con l'archiviazione o la sanzione, **entro 60 giorni dalla contestazione di addebito**. Se c'è un differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in pari misura. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento (art. 69).
- **La violazione dei termini comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare e per il dipendente quella dell'esercizio del diritto di difesa** (art. 69).
Per effetto di questa norma **la sanzione del rimprovero verbale non richiede una preventiva contestazione di addebito**. Inoltre, **al Dirigente compete la titolarità della sanzione di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni**.

- Per le sanzioni che comportano la **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a dieci giorni** e il **licenziamento** il Dirigente trasmette gli atti – entro 5 cinque giorni dalla notizia del fatto – all’ufficio superiore (**nel caso delle scuole il Direttore Generale Regionale**) dandone contestuale comunicazione all’interessato. Il Direttore Generale Regionale contesta l’addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento. **I termini per le sanzioni che comportano la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a dieci giorni e il licenziamento sono raddoppiati rispetto a quelli precedentemente indicati** (art. 69). Pertanto, la contestazione di addebiti passa da 20 a 40 giorni, il preavviso di convocazione passa da 10 a 20 giorni e il termine di conclusione del procedimento passa da 60 a 120 giorni.

- Le comunicazioni al dipendente nell’ambito del procedimento disciplinare sono effettuate tramite la posta elettronica certificata (PEC), se possibile o con consegna a mano. Il dipendente può indicare dopo la comunicazione di contestazione degli addebiti, un numero di fax dove ricevere le comunicazioni inerenti al procedimento disciplinare. È sempre possibile l’uso della raccomandata con ricevuta di ritorno (art. 69).

- Il dipendente, o Dirigente, della stessa amministrazione dell’incolpato o appartenente ad altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per il procedimento, che si rifiuta di rendere la collaborazione richiesta ovvero rende false o reticenti dichiarazioni è soggetto alla sanzione della sospensione (art. 69).

- Il procedimento si svolge comunque anche in caso di **trasferimento** o **dimissioni** del dipendente (art. 69).

- **Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di un procedimento penale.** Per le infrazioni di maggiori gravità (sospensione e licenziamento) l’ufficio competente, nel caso delle scuole il Direttore Generale Regionale, **può sospendere** il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (art. 69).

- **Le competenze** del Dirigente Scolastico e del Direttore Generale Regionale dianzi descritte **modificano d’imperio** l’art. 94 del CCNL 29.11.2007. Resta il fatto che **il CCNL** (il nuovo CCNL del triennio 2010/2012) **dovrà individuare** la tipologia delle infrazioni alle quali si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a 10 giorni.

Pare utile a questo punto rappresentare in modo schematico **il nuovo quadro delle sanzioni** e delle relative competenze all’irrogazione:

Sanzione	Organo competente
Rimprovero verbale	Dirigente Scolastico, senza contestazione di addebito
Rimprovero scritto	Dirigente Scolastico, previa contestazione di addebito
Multa di importo variabile sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	Dirigente Scolastico, previa contestazione di addebito
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni	Dirigente Scolastico, previa contestazione di addebito
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito
Licenziamento con preavviso	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito
Licenziamento senza preavviso	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito

Si applica comunque **la sanzione disciplinare del licenziamento** nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio. Falsa giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni superiore a 3 nell'arco di un biennio o più di 7 nel corso degli ultimi 10 anni. Mancata ripresa del servizio nel termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento;
- d) falsità documentali o dichiarative connesse all'instaurazione del rapporto di lavoro o progressioni di carriera;
- e) reiterazione sul lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o lesive dell'onore e della dignità personale;
- f) condanna penale definitiva che prevede l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o comunque l'estinzione del rapporto di lavoro.

- Il licenziamento disciplinare è disposto anche nel caso di prestazione lavorativa che in un biennio comporta **una valutazione di insufficiente rendimento** dovuto a reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione medesima (art. 69).

- Il lavoratore dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio o giustifica l'assenza mediante una certificazione medica falsa è **punito con la reclusione** da 1 a 5 anni e **con la multa** da € 400,00 ad € 1.600,00. La stessa pena si applica al medico e chiunque altro concorra nella commissione del delitto. Nei casi citati il lavoratore è anche obbligato a risarcire il **danno patrimoniale** e il **danno all'immagine** (art. 69).

Per il medico che viene condannato definitivamente per il delitto di certificazione falsa scatta la radiazione dall'albo e se dipendente pubblico il licenziamento, se convenzionato la decadenza dalla convenzione (art. 69).

- **La condanna della pubblica amministrazione** al risarcimento del danno derivante dalla violazione - da parte del lavoratore - degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa **comporta** l'applicazione nei suoi confronti della sospensione dal servizio - senza retribuzione - da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi (art. 69).

- **Se il lavoratore cagiona grave danno** al normale funzionamento dell'ufficio, per inefficienza o incompetenza professionale accertata, è **collocato in disponibilità** (art. 69).

- **Il mancato esercizio (o la decadenza) dell'azione disciplinare comporta per i Dirigenti l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio sino a un massimo di 3 mesi** (art. 69).

- **Le assenze per malattia** protrate per un periodo superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare debbono essere giustificate esclusivamente con certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. **In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS che provvede immediatamente ad inoltrarla, sempre per via telematica, all'amministrazione interessata.** L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica sulle assenze per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le ASL della decadenza dalla convenzione (art. 69).

- **Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore**, entro le quali si effettuano le visite mediche di controllo, sono stabilite con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione (art. 69). Nel caso di accertata permanente **inidoneità psicofisica** al servizio l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

- I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo con l'uso di **cartellini identificativi** o di **targhe** apposte presso la postazione di lavoro (art. 69).

- **La cancelleria del Giudice** che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un pubblico dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza, che può chiedere copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematica (art. 70).

- **L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi**, di cui all'art. 69 del Decreto Legislativo 150/09, decorre dal **novantesimo giorno successivo** all'entrata in vigore del presente Decreto ovvero **dal 13 febbraio 2010** (art. 73).