Comparto

**Regione ed Autonomie Locali**

**AI SENSI DELL’ART. 68 COMMA 2 DEL D.LGS. 150/2009 LA PUBBLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE SUL SITO ISTITUZIONALE DEL COMUNE TIENE LUOGO DELL’AFFISSIONE ALL’INGRESSO DELLA SEDE DI LAVORO**

**CODICE DISCIPLINARE e DI COMPORTAMENTO**

**CCNL di lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007 sottoscritto definitivamente in data 11/04/2008.**

**Titolo II**

**Rapporto di lavoro**

**Capo I Disposizioni disciplinari**

**Art. 3 Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall’art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   1. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell’evento;
   2. **rilevanza degli obblighi violati;**
   3. **responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;**
   4. **grado di danno o di pericolo causato all’ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;**
   5. **sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con**

**particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell’ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;**

* 1. **al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.**

1. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell’ambito dei medesimi commi.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l’entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
   1. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell’orario di lavoro;
   2. **condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;**
   3. **negligenza nell’esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in**

**relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;**

* 1. **inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli**

**infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;**

* 1. **rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell’ente, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6**

**della legge 20 maggio 1970 n. 300;**

* 1. **insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell’assolvimento dei compiti assegnati.**

**L’importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell’ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l’entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   1. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l’applicazione del massimo della multa;
   2. **particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;**
   3. **assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l’entità della sanzione è**

**determinata in relazione alla durata dell’assenza o dell’abbandono**

**del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all’ente, agli utenti o ai terzi;**

* 1. **ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;**
  2. **svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;**
  3. **testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;**
  4. **comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;**
  5. **alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;**
  6. **manifestazioni ingiuriose nei confronti dell’ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell’art.1 della legge**

**n.300 del 1970;**

* 1. **atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;**
  2. **violazione di obblighi di comportamento non ricompresi**

**specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all’ente, agli utenti o ai terzi;**

* 1. **sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di**

**persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
   1. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
   2. **assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino**

**ad un massimo di 15;**

* 1. **occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell’ente o ad esso affidati;**
  2. **persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli**

**obblighi di Servizio;**

* 1. **esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;**
  2. **atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;**
  3. **fatti e comportamenti tesi all’elusione dei sistemi di rilevamento**

**elettronici della presenza e dell’orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;**

* 1. **alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;**
  2. **qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all’ente o a terzi.**

**Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere**

**dall’undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della**

**retribuzione indicata all’art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell’anzianità di servizio.**

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
   1. recidiva plurima, almeno tre volte nell’anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l’applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
   2. **recidiva nell’infrazione di cui al comma 6, lettera c);**
   3. **ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall’ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;**
   4. **mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall’ente quando l’assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un**

**periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda**

**servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;**

* 1. **continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;**
  2. **recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;**
  3. **recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;**
  4. **condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso**

**fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro,**

**non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;**

* 1. **violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;**
  2. **reiterati comportamenti ostativi all’attività ordinaria dell’ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e**

**inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.**

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per (1):
   1. terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
   2. **accertamento che l’impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;**
   3. **condanna passata in giudicato:**
      1. **per i delitti già indicati nell’ art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all’art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il**

**personale degli enti locali il riferimento è ai delitti**

**previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all’art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell’art. 58, comma 1, lett. a) e all’art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.**

* + 1. **per gravi delitti commessi in servizio;**
    2. **per i delitti previsti dall’art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;**
  1. **condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua**

**l’interdizione perpetua dai pubblici uffici;**

* 1. **condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;**
  2. **violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;**
  3. **l’ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l’arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.**

1. Si vedano a a tal proposito le disposizioni sanzionatorie previste dal D.Lgs. 165/2001, art. 55-quater.
2. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all’individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all’art. 23 del CCNL del 6.7.1995,come modificato dall’art.23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
3. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
4. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
5. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui a comma 11, si applicano le sanzioni previste dall’art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall’art.25 del CCNL del 22.1.2004.
6. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell’art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall’art.25 del CCNL del 22.1.2004.

**D.LGS.N.165/2001**

**(come modificato dal Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009 n.150 (attuazione della Legge 04 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni) nonché dal D.Lgs. 20-6-2016 n. 116 (Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare) e così come successivamente modificato dal Decreto Legislativo 25 Maggio 2017, n. 75).**

Art. 55 (Responsabilita', infrazioni e sanzioni, procedure conciliative). – (1)

1. Le disposizioni del presente

articolo e di quelli seguenti, fino all'art. 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'art. 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni

pubbliche di cui all'art. 1, comma 2. La violazione dolosa

o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito

disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro

applicazione.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilita'

civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di

lavoro di cui al comma 1 si applica l'art. 2106 del codice

civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del

presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle

relative sanzioni e' 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 puo' istituire

procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Resta salva la facolta' di disciplinare mediante i

contratti collettivi procedure di conciliazione non

obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' 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 puo' essere di

specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal

contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si

procede e non e' 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'art. 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

art. 55-bis, ma le determinazioni conclusive del

procedimento sono adottate dal dirigente generale o

titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma

3.».

(1) Articolo sostituito dall'articolo 68, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 12 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare). – (1)

1. Per le infrazioni di minore gravita',

per le quali e' prevista l'irrogazione della sanzione del

rimprovero verbale, il procedimento disciplinare e' di

competenza del responsabile della struttura presso cui

presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali

e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina

stabilita dal contratto collettivo.

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio

ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione,

individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari

competente per le infrazioni punibili con sanzione

superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la

titolarita' e responsabilita'.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono

prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio

competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori

oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55-quater,

commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali e'

prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero

verbale, il responsabile della struttura presso cui presta

servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque

entro dieci giorni, all'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza

disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio

competente per i procedimenti disciplinari, con

immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti

dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal

momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei

fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla

contestazione scritta dell'addebito e convoca

l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per

l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente

puo' farsi assistere da un procuratore ovvero da un

rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o

conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo

impedimento, ferma la possibilita' di depositare memorie

scritte, il dipendente puo' richiedere che l'audizione a

sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga

del termine per la conclusione del procedimento in misura

corrispondente. Salvo quanto previsto dall'art. 54-bis,

comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti

istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con

l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione,

entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento

disciplinare, nonche' l'eventuale provvedimento di

sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati

dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via

telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro

venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la

riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso e'

sostituito da un codice identificativo.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al

dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e'

effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso

in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta,

ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso

della posta elettronica certificata o della consegna a

mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata

postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni

successive alla contestazione dell'addebito, e' consentita

la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri

dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti

informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma

3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005,

n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di

posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o

dal suo procuratore.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i

procedimenti disciplinari puo' acquisire da altre

amministrazioni pubbliche informazioni o documenti

rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta

attivita' istruttoria non determina la sospensione del

procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla

stessa o a una diversa amministrazione pubblica

dell'incolpato, 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'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende

dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto

all'applicazione, da parte dell'amministrazione di

appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata

alla gravita' 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 e' avviato o concluso e la

sanzione e' applicata presso quest'ultima. In caso di

trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento

disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che

abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva

trasmissione al competente ufficio disciplinare

dell'amministrazione presso cui il dipendente e'

trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare e'

interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte

dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui

il dipendente e' trasferito decorrono nuovi termini per la

contestazione dell'addebito o per la conclusione del

procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di

provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare

successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa

Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e

comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza

disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari

dell'amministrazione presso cui il dipendente e' stato

trasferito e dalla data di ricezione della predetta

segnalazione decorrono i termini per la contestazione

dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli

esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso

comunicati anche all'amministrazione di provenienza del

dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il

procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione

commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o

comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal

servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono

assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non

preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le

clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque

qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni

disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori

rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che

comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni

sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55

a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilita' del

dipendente cui essa sia imputabile, non determina la

decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' degli

atti e della sanzione irrogata, purche' non risulti

irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente, e le modalita' di esercizio dell'azione

disciplinare, anche in ragione della natura degli

accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque

compatibili con il principio di tempestivita'. Fatto salvo

quanto previsto dall'art. 55-quater, commi 3-bis e 3-ter,

sono da considerarsi perentori il termine per la

contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione

del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e

amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le

istituzioni scolastiche ed educative statali, il

procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali e'

prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione per dieci

giorni e' di competenza del responsabile della struttura in

possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le

disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile

della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque

per le infrazioni punibili con sanzioni piu' gravi di

quelle indicate nel primo periodo, il procedimento

disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i

procedimenti disciplinari.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-ter(Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).-(1)

1. Il procedimento disciplinare,

che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in

relazione ai quali procede l'autorita' giudiziaria, e'

proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento

penale. Per le infrazioni per le quali e' applicabile una

sanzione superiore alla sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione fino a dieci giorni,

l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei

casi di particolare complessita' dell'accertamento del

fatto addebitato al dipendente e quando all'esito

dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a

motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il

procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento

disciplinare sospeso puo' essere riattivato qualora

l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi,

sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un

provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni

caso salva la possibilita' di adottare la sospensione o

altri provvedimenti 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'ufficio competente per i procedimenti

disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il

termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilita' 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'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari riapre il procedimento

disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive

all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare

e' riaperto, altresi', se dalla sentenza irrevocabile di

condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in

sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento,

mentre ne e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento

disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto,

mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro

sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da

parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di

appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento

dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge

secondo quanto previsto nell'art. 55-bis con integrale

nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la

conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni

conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento

disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni

dell'art. 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura

penale.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 14 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - (1)

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 modalita' 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 piu' 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) falsita' 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 dignita' personale

altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale

e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici

ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di

lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di

comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa,

dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi

concernenti la prestazione lavorativa, che abbia

determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della

sospensione dal servizio per un periodo complessivo

superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla

reiterata violazione degli obblighi concernenti la

prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o

regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da

atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza,

e rilevato dalla costante valutazione negativa della

performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo

triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3,

comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in

servizio qualunque modalita' fraudolenta posta in essere,

anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente

in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la

quale il dipendente presta attivita' lavorativa circa il

rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della

violazione risponde anche chi abbia agevolato con la

propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. (abrogato).

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed

f), il licenziamento e' senza preavviso. Nei casi in cui le

condotte punibili con il licenziamento sono accertate in

flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a

3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa

attestazione della presenza in servizio, accertata in

flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di

registrazione degli accessi o delle presenze, determina

l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del

dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare

nella misura stabilita dalle disposizioni normative e

contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione

dell'interessato. La sospensione e' disposta dal

responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o,

ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in

via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento

in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La

violazione di tale termine non determina la decadenza

dall'azione disciplinare ne' l'inefficacia della

sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione

cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla

contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla

convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente e' convocato, per

il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno

quindici giorni e puo' farsi assistere da un procuratore

ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui

il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data

dell'audizione, il dipendente convocato puo' inviare una

memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto

impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del

termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non

superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a

difesa del dipendente puo' essere disposto solo una volta

nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il

procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte

del dipendente, della contestazione dell'addebito. La

violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non

determina la decadenza dall'azione disciplinare ne'

l'invalidita' della sanzione irrogata, purche' non risulti

irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente e non sia superato il termine per la conclusione

del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia

al pubblico ministero e la segnalazione alla competente

procura regionale della Corte dei conti avvengono entro

quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i

presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine

entro tre mesi dalla conclusione della procedura di

licenziamento. L'azione di responsabilita' e' esercitata,

con le modalita' e nei termini di cui all'art. 5 del

decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con

modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i

centoventi giorni successivi alla denuncia, senza

possibilita' di proroga. L'ammontare del danno risarcibile

e' rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in

relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di

informazione e comunque l'eventuale condanna non puo'

essere inferiore a sei mensilita' dell'ultimo stipendio in

godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i

dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto,

ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i

responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione

del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del

provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato

motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il

licenziamento e di esse e' data notizia, da parte

dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare,

all'Autorita' giudiziaria ai fini dell'accertamento della

sussistenza di eventuali reati.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 15 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni). – (1)

1. Fermo quanto previsto dal codice

penale, il lavoratore dipendente di una pubblica

amministrazione che attesta falsamente la propria presenza

in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di

rilevamento della presenza o con altre modalita'

fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio

mediante una certificazione medica falsa o falsamente

attestante uno stato di malattia e' punito con la

reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400

ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a

chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la

responsabilita' penale e disciplinare e le relative

sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale,

pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei

periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione,

nonche' il danno d'immagine di cui all'art. 55-quater,

comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione

della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per

il medico, la sanzione disciplinare della radiazione

dall'albo ed altresi', 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. Le medesime sanzioni

disciplinari si applicano se il medico, in relazione

all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che

attestano dati clinici non direttamente constatati ne'

oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'art.

55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi

nazionali individuano le condotte e fissano le

corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle

ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio

in continuita' con le giornate festive e di riposo

settimanale, nonche' con riferimento ai casi di

ingiustificate assenze collettive in determinati periodi

nei quali e' necessario assicurare continuita'

nell'erogazione dei servizi all'utenza.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 16 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Art. 55-sexies (Responsabilita' disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilita' per l'esercizio dell'azione disciplinare). – (1)

1. La violazione di obblighi

concernenti la prestazione lavorativa, che abbia

determinato la condanna dell'amministrazione al

risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti

del dipendente responsabile, l'applicazione della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi,

in proporzione all'entita' del risarcimento, salvo che

ricorrano i presupposti per l'applicazione di una piu'

grave sanzione disciplinare.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore,

quando cagiona grave danno al normale funzionamento

dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o

incompetenza professionale accertate dall'amministrazione

ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali

concernenti la valutazione del personale delle

amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilita',

all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale

responsabilita', e si applicano nei suoi confronti le

disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34,

commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il

giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica

per le quali puo' avvenire l'eventuale ricollocamento.

Durante il periodo nel quale e' collocato in

disponibilita', il lavoratore non ha diritto di percepire

aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione

disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza

giustificato motivo, degli atti del procedimento

disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art.

55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente

irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a

condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare,

comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della

sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi,

salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei

casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e

comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con

qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi

dirigenziali, e' valutata anche ai fini della

responsabilita' di cui all'art. 21 del presente decreto.

Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare

dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al

presente comma commesse da soggetti responsabili

dell'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4.

4. La responsabilita' civile eventualmente

configurabile a carico del dirigente in relazione a profili

di illiceita' nelle determinazioni concernenti lo

svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in

conformita' ai principi generali, ai casi di dolo o colpa

grave.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 17 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze). - (1)

1.

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un

periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il

secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene

giustificata esclusivamente mediante certificazione medica

rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un

medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I

controlli sulla validita' delle suddette certificazioni

restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche

interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la

certificazione medica e' inviata per via telematica,

direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la

rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale,

secondo le modalita' stabilite per la trasmissione

telematica dei certificati medici nel settore privato dalla

normativa vigente, e in particolare dal decreto del

Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art.

50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n.

269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre

2003, n. 326, introdotto dall'art. 1, comma 810, della

legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e'

immediatamente resa disponibile, con le medesime modalita',

all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della

previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per

lo svolgimento delle attivita' di cui al successivo comma 3

anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla

diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il

codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia

telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di

posta elettronica personale del lavoratore qualora il

medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido

indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti

assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul

territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio

o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede

nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni

interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina

fiscale e' disciplinato da apposite convenzioni, stipulate

dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria

maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di

indirizzo per la stipula delle convenzioni e' adottato con

decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

di concerto con il Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione e con il Ministro della salute,

sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e

sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici

chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali

di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni

garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti

nelle liste di cui all'art. 4, comma 10-bis, del

decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con

modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per

tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle

assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti,

ivi comprese le attivita' ambulatoriali inerenti alle

medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo

stabilisce, altresi', la durata delle convenzioni,

demandando a queste ultime, anche in funzione della

relativa durata, la disciplina delle incompatibilita' in

relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli

enti del servizio sanitario nazionale e le altre

amministrazioni interessate svolgono le attivita' di cui al

comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane

disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori

oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per

via telematica della certificazione medica concernente

assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2

costituisce illecito disciplinare e, in caso di

reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del

licenziamento ovvero, per i medici in rapporto

convenzionale con le aziende sanitarie locali, della

decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai

contratti o accordi collettivi. Affinche' si configuri

l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia

l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di

trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della

colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di

gradualita' e proporzionalita', secondo le previsioni degli

accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il

controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti

valutando la condotta complessiva del dipendente e gli

oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo

conto dell'esigenza di contrastare e prevenire

l'assenteismo. Il controllo e' in ogni caso richiesto sin

dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle

giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori

pubblico e privato, con decreto del Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto

con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono

stabilite le fasce orarie di reperibilita' entro le quali

devono essere effettuate le visite di controllo e sono

definite le modalita' per lo svolgimento delle visite

medesime e per l'accertamento, anche con cadenza

sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per

malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi

dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilita'

per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti

specialistici o per altri giustificati motivi, che devono

essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a darne

preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua

volta, ne da' comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia

luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni

specialistiche od esami diagnostici il permesso e'

giustificato mediante la presentazione di attestazione,

anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla

struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la

prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta

elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente

lavora nonche' il dirigente eventualmente preposto

all'amministrazione generale del personale, secondo le

rispettive competenze, curano l'osservanza delle

disposizioni del presente articolo, in particolare al fine

di prevenire o contrastare, nell'interesse della

funzionalita' dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si

applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e

55-sexies, comma 3.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 18 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Articolo 55 octies

Permanente inidoneita' psicofisica (1)

1. Nel caso di accertata permanente inidoneita' psicofisica al servizio dei dipendenti delle

amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione puo' risolvere il

rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera

b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonche' degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneita' al servizio, anche ad iniziativa

dell'Amministrazione;

b) la possibilita' per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumita' del dipendente

interessato nonche' per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare

provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di

idoneita', nonche' nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneita', in

assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b),

nonche' il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in

seguito all'effettuazione della visita di idoneita';

d) la possibilita', per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato

rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneita'.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 55 nonies

Identificazione del personale a contatto con il pubblico (1)

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attivita' a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 e' escluso il personale individuato da ciascuna

amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti,

mediante uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la

pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in

relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento

e di Bolzano o di Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali.

1. Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009 n.150 (attuazione della Legge 04 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni)

**Capo V**

**Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici**

Art. 67.

Oggetto e finalità

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente

Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del

decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici

pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.

1. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 68.

Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione

L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente (1):

Art. 55 (Responsabilita', infrazioni e sanzioni, procedure conciliative). – (1)

1. Le disposizioni del presente

articolo e di quelli seguenti, fino all'art. 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'art. 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni

pubbliche di cui all'art. 1, comma 2. La violazione dolosa

o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito

disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro

applicazione.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilita'

civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di

lavoro di cui al comma 1 si applica l'art. 2106 del codice

civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del

presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle

relative sanzioni e' 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 puo' istituire

procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Resta salva la facolta' di disciplinare mediante i

contratti collettivi procedure di conciliazione non

obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' 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 puo' essere di

specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal

contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si

procede e non e' 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'art. 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

art. 55-bis, ma le determinazioni conclusive del

procedimento sono adottate dal dirigente generale o

titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma

3.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 12 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 69.

Disposizioni relative al procedimento disciplinare(1)

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti (1):

« Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare). – (1)

1. Per le infrazioni di minore gravita',

per le quali e' prevista l'irrogazione della sanzione del

rimprovero verbale, il procedimento disciplinare e' di

competenza del responsabile della struttura presso cui

presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali

e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina

stabilita dal contratto collettivo.

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio

ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione,

individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari

competente per le infrazioni punibili con sanzione

superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la

titolarita' e responsabilita'.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono

prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio

competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori

oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55-quater,

commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali e'

prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero

verbale, il responsabile della struttura presso cui presta

servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque

entro dieci giorni, all'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza

disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio

competente per i procedimenti disciplinari, con

immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti

dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal

momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei

fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla

contestazione scritta dell'addebito e convoca

l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per

l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente

puo' farsi assistere da un procuratore ovvero da un

rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o

conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo

impedimento, ferma la possibilita' di depositare memorie

scritte, il dipendente puo' richiedere che l'audizione a

sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga

del termine per la conclusione del procedimento in misura

corrispondente. Salvo quanto previsto dall'art. 54-bis,

comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti

istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con

l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione,

entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento

disciplinare, nonche' l'eventuale provvedimento di

sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati

dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via

telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro

venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la

riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso e'

sostituito da un codice identificativo.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al

dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e'

effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso

in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta,

ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso

della posta elettronica certificata o della consegna a

mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata

postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni

successive alla contestazione dell'addebito, e' consentita

la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri

dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti

informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma

3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005,

n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di

posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o

dal suo procuratore.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i

procedimenti disciplinari puo' acquisire da altre

amministrazioni pubbliche informazioni o documenti

rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta

attivita' istruttoria non determina la sospensione del

procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla

stessa o a una diversa amministrazione pubblica

dell'incolpato, 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'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende

dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto

all'applicazione, da parte dell'amministrazione di

appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata

alla gravita' 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 e' avviato o concluso e la

sanzione e' applicata presso quest'ultima. In caso di

trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento

disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che

abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva

trasmissione al competente ufficio disciplinare

dell'amministrazione presso cui il dipendente e'

trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare e'

interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte

dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui

il dipendente e' trasferito decorrono nuovi termini per la

contestazione dell'addebito o per la conclusione del

procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di

provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare

successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa

Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e

comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza

disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari

dell'amministrazione presso cui il dipendente e' stato

trasferito e dalla data di ricezione della predetta

segnalazione decorrono i termini per la contestazione

dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli

esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso

comunicati anche all'amministrazione di provenienza del

dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il

procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione

commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o

comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal

servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono

assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non

preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le

clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque

qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni

disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori

rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che

comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni

sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55

a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilita' del

dipendente cui essa sia imputabile, non determina la

decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' degli

atti e della sanzione irrogata, purche' non risulti

irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente, e le modalita' di esercizio dell'azione

disciplinare, anche in ragione della natura degli

accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque

compatibili con il principio di tempestivita'. Fatto salvo

quanto previsto dall'art. 55-quater, commi 3-bis e 3-ter,

sono da considerarsi perentori il termine per la

contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione

del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e

amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le

istituzioni scolastiche ed educative statali, il

procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali e'

prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione per dieci

giorni e' di competenza del responsabile della struttura in

possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le

disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile

della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque

per le infrazioni punibili con sanzioni piu' gravi di

quelle indicate nel primo periodo, il procedimento

disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i

procedimenti disciplinari.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale). - (1)

1. Il procedimento disciplinare,

che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in

relazione ai quali procede l'autorita' giudiziaria, e'

proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento

penale. Per le infrazioni per le quali e' applicabile una

sanzione superiore alla sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione fino a dieci giorni,

l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei

casi di particolare complessita' dell'accertamento del

fatto addebitato al dipendente e quando all'esito

dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a

motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il

procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento

disciplinare sospeso puo' essere riattivato qualora

l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi,

sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un

provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni

caso salva la possibilita' di adottare la sospensione o

altri provvedimenti 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'ufficio competente per i procedimenti

disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il

termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilita' 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'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari riapre il procedimento

disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive

all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare

e' riaperto, altresi', se dalla sentenza irrevocabile di

condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in

sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento,

mentre ne e' stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento

disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto,

mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro

sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da

parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di

appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento

dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge

secondo quanto previsto nell'art. 55-bis con integrale

nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la

conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni

conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento

disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni

dell'art. 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura

penale.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 14 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - (1)

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 modalita' 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 piu' 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) falsita' 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 dignita' personale

altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale

e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici

ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di

lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di

comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa,

dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi

concernenti la prestazione lavorativa, che abbia

determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della

sospensione dal servizio per un periodo complessivo

superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla

reiterata violazione degli obblighi concernenti la

prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o

regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da

atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza,

e rilevato dalla costante valutazione negativa della

performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo

triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3,

comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in

servizio qualunque modalita' fraudolenta posta in essere,

anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente

in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la

quale il dipendente presta attivita' lavorativa circa il

rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della

violazione risponde anche chi abbia agevolato con la

propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. (abrogato).

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed

f), il licenziamento e' senza preavviso. Nei casi in cui le

condotte punibili con il licenziamento sono accertate in

flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a

3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa

attestazione della presenza in servizio, accertata in

flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di

registrazione degli accessi o delle presenze, determina

l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del

dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare

nella misura stabilita dalle disposizioni normative e

contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione

dell'interessato. La sospensione e' disposta dal

responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o,

ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in

via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento

in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La

violazione di tale termine non determina la decadenza

dall'azione disciplinare ne' l'inefficacia della

sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione

cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla

contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla

convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente e' convocato, per

il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno

quindici giorni e puo' farsi assistere da un procuratore

ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui

il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data

dell'audizione, il dipendente convocato puo' inviare una

memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto

impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del

termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non

superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a

difesa del dipendente puo' essere disposto solo una volta

nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il

procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte

del dipendente, della contestazione dell'addebito. La

violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non

determina la decadenza dall'azione disciplinare ne'

l'invalidita' della sanzione irrogata, purche' non risulti

irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente e non sia superato il termine per la conclusione

del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia

al pubblico ministero e la segnalazione alla competente

procura regionale della Corte dei conti avvengono entro

quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i

presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine

entro tre mesi dalla conclusione della procedura di

licenziamento. L'azione di responsabilita' e' esercitata,

con le modalita' e nei termini di cui all'art. 5 del

decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con

modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i

centoventi giorni successivi alla denuncia, senza

possibilita' di proroga. L'ammontare del danno risarcibile

e' rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in

relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di

informazione e comunque l'eventuale condanna non puo'

essere inferiore a sei mensilita' dell'ultimo stipendio in

godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i

dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto,

ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i

responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione

del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del

provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato

motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il

licenziamento e di esse e' data notizia, da parte

dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare,

all'Autorita' giudiziaria ai fini dell'accertamento della

sussistenza di eventuali reati.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 15 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni). – (1)

1. Fermo quanto previsto dal codice

penale, il lavoratore dipendente di una pubblica

amministrazione che attesta falsamente la propria presenza

in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di

rilevamento della presenza o con altre modalita'

fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio

mediante una certificazione medica falsa o falsamente

attestante uno stato di malattia e' punito con la

reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400

ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a

chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la

responsabilita' penale e disciplinare e le relative

sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale,

pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei

periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione,

nonche' il danno d'immagine di cui all'art. 55-quater,

comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione

della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per

il medico, la sanzione disciplinare della radiazione

dall'albo ed altresi', 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. Le medesime sanzioni

disciplinari si applicano se il medico, in relazione

all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che

attestano dati clinici non direttamente constatati ne'

oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'art.

55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi

nazionali individuano le condotte e fissano le

corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle

ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio

in continuita' con le giornate festive e di riposo

settimanale, nonche' con riferimento ai casi di

ingiustificate assenze collettive in determinati periodi

nei quali e' necessario assicurare continuita'

nell'erogazione dei servizi all'utenza.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 16 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Art. 55-sexies (Responsabilita' disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilita' per l'esercizio dell'azione disciplinare). – (1)

1. La violazione di obblighi

concernenti la prestazione lavorativa, che abbia

determinato la condanna dell'amministrazione al

risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti

del dipendente responsabile, l'applicazione della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi,

in proporzione all'entita' del risarcimento, salvo che

ricorrano i presupposti per l'applicazione di una piu'

grave sanzione disciplinare.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore,

quando cagiona grave danno al normale funzionamento

dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o

incompetenza professionale accertate dall'amministrazione

ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali

concernenti la valutazione del personale delle

amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilita',

all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale

responsabilita', e si applicano nei suoi confronti le

disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34,

commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il

giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica

per le quali puo' avvenire l'eventuale ricollocamento.

Durante il periodo nel quale e' collocato in

disponibilita', il lavoratore non ha diritto di percepire

aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione

disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza

giustificato motivo, degli atti del procedimento

disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art.

55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente

irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a

condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare,

comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della

sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi,

salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei

casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e

comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con

qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi

dirigenziali, e' valutata anche ai fini della

responsabilita' di cui all'art. 21 del presente decreto.

Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare

dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al

presente comma commesse da soggetti responsabili

dell'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4.

4. La responsabilita' civile eventualmente

configurabile a carico del dirigente in relazione a profili

di illiceita' nelle determinazioni concernenti lo

svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in

conformita' ai principi generali, ai casi di dolo o colpa

grave.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 17 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze). - (1)

1.

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un

periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il

secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene

giustificata esclusivamente mediante certificazione medica

rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un

medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I

controlli sulla validita' delle suddette certificazioni

restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche

interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la

certificazione medica e' inviata per via telematica,

direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la

rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale,

secondo le modalita' stabilite per la trasmissione

telematica dei certificati medici nel settore privato dalla

normativa vigente, e in particolare dal decreto del

Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art.

50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n.

269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre

2003, n. 326, introdotto dall'art. 1, comma 810, della

legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e'

immediatamente resa disponibile, con le medesime modalita',

all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della

previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per

lo svolgimento delle attivita' di cui al successivo comma 3

anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla

diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il

codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia

telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di

posta elettronica personale del lavoratore qualora il

medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido

indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti

assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul

territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio

o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede

nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni

interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina

fiscale e' disciplinato da apposite convenzioni, stipulate

dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria

maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di

indirizzo per la stipula delle convenzioni e' adottato con

decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

di concerto con il Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione e con il Ministro della salute,

sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e

sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici

chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali

di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni

garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti

nelle liste di cui all'art. 4, comma 10-bis, del

decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con

modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per

tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle

assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti,

ivi comprese le attivita' ambulatoriali inerenti alle

medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo

stabilisce, altresi', la durata delle convenzioni,

demandando a queste ultime, anche in funzione della

relativa durata, la disciplina delle incompatibilita' in

relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli

enti del servizio sanitario nazionale e le altre

amministrazioni interessate svolgono le attivita' di cui al

comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane

disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori

oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per

via telematica della certificazione medica concernente

assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2

costituisce illecito disciplinare e, in caso di

reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del

licenziamento ovvero, per i medici in rapporto

convenzionale con le aziende sanitarie locali, della

decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai

contratti o accordi collettivi. Affinche' si configuri

l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia

l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di

trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della

colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di

gradualita' e proporzionalita', secondo le previsioni degli

accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il

controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti

valutando la condotta complessiva del dipendente e gli

oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo

conto dell'esigenza di contrastare e prevenire

l'assenteismo. Il controllo e' in ogni caso richiesto sin

dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle

giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori

pubblico e privato, con decreto del Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto

con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono

stabilite le fasce orarie di reperibilita' entro le quali

devono essere effettuate le visite di controllo e sono

definite le modalita' per lo svolgimento delle visite

medesime e per l'accertamento, anche con cadenza

sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per

malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi

dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilita'

per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti

specialistici o per altri giustificati motivi, che devono

essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a darne

preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua

volta, ne da' comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia

luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni

specialistiche od esami diagnostici il permesso e'

giustificato mediante la presentazione di attestazione,

anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla

struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la

prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta

elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente

lavora nonche' il dirigente eventualmente preposto

all'amministrazione generale del personale, secondo le

rispettive competenze, curano l'osservanza delle

disposizioni del presente articolo, in particolare al fine

di prevenire o contrastare, nell'interesse della

funzionalita' dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si

applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e

55-sexies, comma 3.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 18 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017.

Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica). - 1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

1. la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
2. la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente

interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

1. gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in

seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

1. la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico). - 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

1. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.».
2. Si vedano a a tal proposito le disposizioni sanzionatorie previste dal D.Lgs. 165/2001, art. 55-quater.

**D.Lgs. 20-6-2016 n. 116  
Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.  
Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 giugno 2016, n. 149.**

**Art. 1.**  *Modifiche all'articolo*[*55-quater*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART90)*del*[*decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART0)

All'articolo [*55-quater*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART90) del [*decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART0), sono apportate le seguenti modificazioni:

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - (1)

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 modalita' 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 piu' 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) falsita' 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 dignita' personale

altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale

e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici

ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di

lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di

comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa,

dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi

concernenti la prestazione lavorativa, che abbia

determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della

sospensione dal servizio per un periodo complessivo

superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla

reiterata violazione degli obblighi concernenti la

prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o

regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da

atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza,

e rilevato dalla costante valutazione negativa della

performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo

triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3,

comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in

servizio qualunque modalita' fraudolenta posta in essere,

anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente

in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la

quale il dipendente presta attivita' lavorativa circa il

rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della

violazione risponde anche chi abbia agevolato con la

propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. (abrogato).

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed

f), il licenziamento e' senza preavviso. Nei casi in cui le

condotte punibili con il licenziamento sono accertate in

flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a

3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa

attestazione della presenza in servizio, accertata in

flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di

registrazione degli accessi o delle presenze, determina

l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del

dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare

nella misura stabilita dalle disposizioni normative e

contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione

dell'interessato. La sospensione e' disposta dal

responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o,

ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in

via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento

in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La

violazione di tale termine non determina la decadenza

dall'azione disciplinare ne' l'inefficacia della

sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione

cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla

contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla

convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui

all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente e' convocato, per

il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno

quindici giorni e puo' farsi assistere da un procuratore

ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui

il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data

dell'audizione, il dipendente convocato puo' inviare una

memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto

impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del

termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non

superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a

difesa del dipendente puo' essere disposto solo una volta

nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il

procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte

del dipendente, della contestazione dell'addebito. La

violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale

responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non

determina la decadenza dall'azione disciplinare ne'

l'invalidita' della sanzione irrogata, purche' non risulti

irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente e non sia superato il termine per la conclusione

del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia

al pubblico ministero e la segnalazione alla competente

procura regionale della Corte dei conti avvengono entro

quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i

presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine

entro tre mesi dalla conclusione della procedura di

licenziamento. L'azione di responsabilita' e' esercitata,

con le modalita' e nei termini di cui all'art. 5 del

decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con

modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i

centoventi giorni successivi alla denuncia, senza

possibilita' di proroga. L'ammontare del danno risarcibile

e' rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in

relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di

informazione e comunque l'eventuale condanna non puo'

essere inferiore a sei mensilita' dell'ultimo stipendio in

godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i

dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto,

ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i

responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione

del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del

provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato

motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il

licenziamento e di esse e' data notizia, da parte

dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare,

all'Autorita' giudiziaria ai fini dell'accertamento della

sussistenza di eventuali reati.».

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall’art. 15 del D.Lgs. 75/2017, in vigore dal 22/06/2017

**Art. 3.**  *Disposizione transitoria*

1.  Le disposizioni di cui all'articolo 1 si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75

### Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. - [(Pubblicato in GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017)](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/07/130/sg/pdf) - Entrata in vigore del provvedimento: 22/06/2017

Art. 12

Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165

1. Al comma 1 dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La

violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce

illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro

applicazione.».

Art. 13

Modifiche all'articolo 55-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001,

n. 165

1. All'articolo 55-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Per le infrazioni di

minore gravita', per le quali e' prevista l'irrogazione della

sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare e' di

competenza del responsabile della struttura presso cui presta

servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali e' previsto il

rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto

collettivo.»;

b) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Ciascuna

amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della

propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti

disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione

superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarita' e

responsabilita'.»;

c) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Le amministrazioni,

previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle

funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari,

senza maggiori oneri per la finanza pubblica.»;

d) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. Fermo restando quanto

previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le

infrazioni per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni

superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura

presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e

comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare

di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i

procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre

trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione,

ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei

fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione

scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di

almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

Il dipendente puo' farsi assistere da un procuratore ovvero da un

rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce

mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la

possibilita' di depositare memorie scritte, il dipendente puo'

richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola

volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in

misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis,

comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del

procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari

conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di

irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla

contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del

procedimento disciplinare, nonche' l'eventuale provvedimento di

sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio

competente di ogni amministrazione, per via telematica,

all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla

loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il

nominativo dello stesso e' sostituito da un codice identificativo.»;

e) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. La comunicazione di

contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del

procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica

certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella

di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso

della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le

comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con

ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla

contestazione dell'addebito, e' consentita la comunicazione tra

l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o

altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo

47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005,

n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta

elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo

procuratore.»;

f) al comma 6, le parole «il capo della struttura o l'ufficio per i

procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni

pubbliche» sono sostituite dalle seguenti: «l'Ufficio per i

procedimenti disciplinari puo' acquisire da altre amministrazioni

pubbliche»;

g) al comma 7, la parola «lavoratore» e' soppressa, dopo le parole

«alla stessa» sono inserite le seguenti: «o a una diversa», le parole

«o ad una diversa» sono soppresse, e le parole «dall'autorita'

disciplinare» sono sostituite dalle seguenti: «dall'Ufficio

disciplinare»;

h) al comma 8, primo periodo, le parole «concluso o» sono

sostituite dalle seguenti: «concluso e» e l'ultimo periodo e'

sostituito dai seguenti: «In caso di trasferimento del dipendente in

pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti

disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro

tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare

dell'amministrazione presso cui il dipendente e' trasferito. In tali

casi il procedimento disciplinare e' interrotto e dalla data di

ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare

dell'amministrazione presso cui il dipendente e' trasferito decorrono

nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione

del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza

venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al

trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a

segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti

ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti

disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente e' stato

trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione

decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la

conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare

vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di

provenienza del dipendente.»;

i) il comma 9 e' sostituito dal seguente: «La cessazione del

rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che

per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento

o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio.

In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli

effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del

rapporto di lavoro.»;

j) dopo il comma 9 sono aggiunti i seguenti:

«9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole

contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che

prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti

formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel

presente articolo o che comunque aggravino il procedimento

disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul

procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater,

fatta salva l'eventuale responsabilita' del dipendente cui essa sia

imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne'

l'invalidita' degli atti e della sanzione irrogata, purche' non

risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del

dipendente, e le modalita' di esercizio dell'azione disciplinare,

anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso

concreto, risultino comunque compatibili con il principio di

tempestivita'. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater,

commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la

contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del

procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo,

tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed

educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per

le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni e' di

competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica

dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente

articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica

dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni piu'

gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento

disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i

procedimenti disciplinari.».

Art. 14

Modifiche all'articolo 55-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001,

n. 165

1. All'articolo 55-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, il secondo periodo e' soppresso; al terzo periodo,

le parole da «Per le infrazioni» a «l'ufficio competente» sono

sostituite dalle seguenti: «Per le infrazioni per le quali e'

applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio

competente per i procedimenti disciplinari» e le parole da «, salva

la possibilita'» a «del dipendente.» sono sostituite dalle seguenti:

«. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento

disciplinare sospeso puo' essere riattivato qualora l'amministrazione

giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il

procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non

definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilita' di adottare la

sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del

dipendente.»;

b) al comma 2 le parole «l'autorita' competente» sono sostituite

dalle seguenti: «l'ufficio competente per i procedimenti

disciplinari»;

c) al comma 3 le parole «l'autorita' competente» sono sostituite

dalle seguenti: «l'ufficio competente per i procedimenti

disciplinari»;

d) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. Nei casi di cui ai

commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare e', rispettivamente,

ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione

dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della

sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione

di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza

di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto

nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi

previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle

determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento

disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni

dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.».

Art. 15

Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165

1. All'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera f) sono inserite le seguenti:

«f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai

sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di

cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la

prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede

disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo

complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata

violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa,

stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto

collettivo o individuale, da atti e provvedimenti

dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante

valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun

anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi

dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del

2009.»;

b) il comma 2 e' abrogato;

c) al comma 3, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Nei casi

in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in

flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a

3-quinquies.».

Art. 16

Modifiche all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165

1. All'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001,

sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, le parole «il danno all'immagine subiti

dall'amministrazione.» sono sostituite dalle seguenti: «il danno

d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.»;

b) dopo il comma 3 e' aggiunto il seguente: «3-bis. Fermo restando

quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i

contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le

corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di

ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuita' con le

giornate festive e di riposo settimanale, nonche' con riferimento ai

casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei

quali e' necessario assicurare continuita' nell'erogazione dei

servizi all'utenza.».

Art. 17

Modifiche all'articolo 55-sexies del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165

1. All'articolo 55-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. La violazione di

obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato

la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta

comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione

della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da

un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in

proporzione all'entita' del risarcimento, salvo che ricorrano i

presupposti per l'applicazione di una piu' grave sanzione

disciplinare.»;

b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Il mancato esercizio

o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al

ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento

disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis,

comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di

insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva

e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti

responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un

massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento

prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera

f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con

qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi

dirigenziali, e' valutata anche ai fini della responsabilita' di cui

all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua

preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le

infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili

dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.».

Art. 18

Modifiche all'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165

1. All'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001,

n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I

controlli sulla validita' delle suddette certificazioni restano in

capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.»;

b) al comma 2 la parola «inoltrata» e' sostituita dalle seguenti:

«resa disponibile» e dopo le parole «all'amministrazione

interessata.» e' inserito il seguente periodo: «L'Istituto nazionale

della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo

svolgimento delle attivita' di cui al successivo comma 3 anche

mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi

certificati devono contenere anche il codice nosologico.»;

c) dopo il comma 2 e' inserito il seguente: «2-bis. Gli

accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per

malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva

dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che

provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni

interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale e'

disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le

organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in

campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni

e' adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche

sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito

l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la

Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli

odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente

rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso

ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis,

del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con

modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le

funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per

malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attivita'

ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di

indirizzo stabilisce, altresi', la durata delle convenzioni,

demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata,

la disciplina delle incompatibilita' in relazione alle funzioni di

certificazione delle malattie.»;

d) il comma 5-bis e' sostituito dal seguente: «5-bis. Al fine di

armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto

del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di

concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono

stabilite le fasce orarie di reperibilita' entro le quali devono

essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalita'

per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche

con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per

malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo

comunicato durante le fasce di reperibilita' per effettuare visite

mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri

giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e'

tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a

sua volta, ne da' comunicazione all'Inps.».