

Roma, 30 DIC. 2009



*Ministero dell'Economia e delle Finanze*  
*Dipartimento dell'Amministrazione Generale*  
*del Personale e dei Servizi*  
*Direzione Centrale per le politiche del personale*  
Ufficio IV

Prot. n. 2901  
All. : 1

Al Gabinetto del Ministro  
Uffici di diretta collaborazione  
SEDE

Al Dipartimento del Tesoro  
Ufficio di raccordo con il DAG  
SEDE

Al Dipartimento della Ragioneria  
Generale dello Stato  
Ufficio per il coordinamento dei  
rapporti con il DAG  
SEDE

Al Dipartimento dell'Amministrazione  
Generale del Personale e dei Servizi  
Ufficio di coordinamento e  
Segreteria del Capo Dipartimento  
SEDE

All' Ufficio per la programmazione ed il  
Controllo di gestione dipartimentale  
SEDE

All' Ufficio per l'analisi dei processi e la  
comunicazione  
SEDE

Alla Direzione centrale per la logistica e  
gli approvvigionamenti – Ufficio I  
SEDE

Alla Direzione centrale dei sistemi  
Informativi e dell'innovazione  
Ufficio I  
Piazza Dalmazia, 1  
00198 ROMA

Alla Direzione centrale per i servizi al  
Personale – Ufficio I  
SEDE

Alla Direzione centrale per le politiche  
del personale – Ufficio I  
SEDE

Alla Direzione centrale dei servizi del  
Tesoro – Ufficio I  
Via Casilina, 3  
00182 ROMA

Alle Direzioni Territoriali dell'Economia  
e delle Finanze  
LORO SEDI

Alle Ragionerie territoriali dello Stato  
LORO SEDI


E, p.c. Al Dipartimento delle Finanze  
Via Pastrengo, 22  
00185 ROMA

Alla S.S.E.F.  
Via Maresciallo Caviglia, 24  
00135 ROMA


**OGGETTO** D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 Disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Indicazioni circa l'applicazione della nuova normativa.

Si trasmette agli Uffici in indirizzo il manuale sul procedimento disciplinare e i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale come disciplinati dal D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, allo scopo di fornire le opportune indicazioni circa l'applicazione della nuova normativa.

Gli uffici in indirizzo sono pregati di inviare all'Ufficio Istruttore per i Procedimenti Disciplinari copia delle sanzioni disciplinari adottate ai sensi del D.lgs 27.10.2009, n. 150.

  
IL CAPO DIPARTIMENTO  
Giuseppina Baffi

SS

  
17-12-2008

## **D.LGS. 27.10.2009, N. 150 DISCIPLINA IN TEMA DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE. INDICAZIONI CIRCA L'APPLICAZIONE DELLA NUOVA NORMATIVA.**

Il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 introduce delle novità in tema di procedimento disciplinare e dei rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. In particolare, l'art. 68 del citato D.Lgs. n. 150/2009 sostituisce interamente l'art. 55 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed il successivo art. 69 introduce, di seguito, l'art. 55 bis, ter, quater, quinquies, sexies, septies, octies, e novies, le cui disposizioni sono del tutto innovative in tema di procedimento disciplinare, relativamente ai soggetti competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, sulla natura dei termini dell'azione disciplinare e sui tempi di conclusione del procedimento stesso, nonché in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Pertanto, si ritiene, opportuno, fornire delle indicazioni al fine di contribuire all'uniforme applicazione della normativa de qua da parte di tutti gli Uffici del MEF.

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

#### **FONTI LEGALI**

- **CODICE CIVILE**  
Art. 2106 - Sanzioni disciplinari
  
- **LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300**  
Art. 7 - Sanzioni disciplinari
  
- **DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 - NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**  
Art. 54 Codice di comportamento  
Art. 55 Sanzioni disciplinari e responsabilità  
Art. 56 Impugnazione delle sanzioni disciplinari
  
- **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**DECRETO 28 NOVEMBRE 2000** CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
  
- **LEGGE 27 MARZO 2001, N. 97 "NORME SUL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ED EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**
  
- **DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150, ATTUATIVO DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.**

## FONTI CONTRATTUALI

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI, SOTTOSCRITTO IL 16.05.1995, QUADRIENNIO NORMATIVO 01.01.1994 – 31.12.1997, PARTE ECONOMICA 01.01.1994 – 31.12.1995.**

### Norme disciplinari

- Art. 23 - Doveri del dipendente
- Art. 24 - Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 25 – Codice Disciplinare
- Art. 26 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 27 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 28 - Termini di preavviso

- **CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE COMPARTO MINISTERI RELATIVO AL PERIODO 1994-1997 SOTTOSCRITTO IL 22/10/1997**

- Art. 6 –Termini di preavviso

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI SOTTOSCRITTO IL 12.06.03, QUADRIENNIO NORMATIVO 01.01.2002 – 31.12.2005, BIENNIO ECONOMICO 01.01.2002 – 31.12.2003**

### Norme disciplinari

- Art. 10 - Clausole generali
- Art. 11 - Modifiche all'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995
- Art. 12 - Modifiche all'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995
- Art. 13 - Codice disciplinare
- Art. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 16 - Norme transitorie per i procedimenti disciplinari
- Art. 19 – Procedura di conciliazione ed arbitrato

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI SOTTOSCRITTO IL 14.09.2007, QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009, BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

### Norme disciplinari

- Art. 27 – Modifiche al sistema disciplinare di cui al CCNL del 12.06.2003

- **CCNQ 23 GENNAIO 2001** - Contratto collettivo quadro in materia di conciliazione e arbitrato

- **CCNQ 24 LUGLIO 2003** - Contratto collettivo nazionale quadro di rinnovo del ccnq su arbitrato e conciliazione stipulato il 23.1.2001

# IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE SECONDO IL D.LGS 27.10.2009, N. 150

## PRINCIPI GENERALI

**ART. 11 PRELEGGI.** La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo. Pertanto, la presente normativa si applica alle fattispecie disciplinari delle quali gli organi dell'Amministrazione (responsabile della struttura con qualifica dirigenziale o ufficio istruttore per i procedimenti disciplinari) vengono a conoscenza dopo il 16 novembre 2009. Nel caso in cui l'Amministrazione venga a conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare dopo la predetta data del 16 novembre 2009, che sono stati commessi in epoca antecedente, si applica il sistema sanzionatorio previsto dalla precedente normativa (principio del favor rei) anche se dal punto di vista procedurale torna applicabile la presente disciplina.

## PUBBLICITÀ

Con il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 è venuto meno l'obbligo per il datore di lavoro di dare pubblicità al codice di condotta mediante affissione sul luogo di lavoro. L'art. 68 del citato D.Lgs. 27.10.2009 prevede, infatti, al secondo comma, che *“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”*

## SOGGETTI COMPETENTI ALL'INSTAURAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

### CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

**RESPONSABILE DELLA STRUTTURA CON QUALIFICA DIRIGENZIALE:** il responsabile della struttura, con qualifica dirigenziale, in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando viene a conoscenza di comportamenti punibili con sanzioni disciplinari di minore gravità (dal rimprovero scritto alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni), contesta per iscritto, entro il termine perentorio di venti giorni, l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno dieci giorni. Successivamente al contraddittorio ed all'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito o entro il termine corrispondente a ulteriori differimenti (superiori a dieci giorni) per la difesa in caso di impedimento del dipendente.

Nel caso di comportamenti punibili con sanzioni disciplinari più gravi di quelle sopra indicate (cioè superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni), il responsabile della struttura segnala l'infrazione, entro il termine perentorio di cinque giorni, al competente ufficio istruttore per il procedimento disciplinare, dandone contestuale comunicazione al dipendente. L'ufficio istruttore procede, poi, alla contestazione dell'addebito entro i successivi quaranta giorni e conclude il procedimento entro centoventi giorni.

**RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SENZA QUALIFICA DIRIGENZIALE:** il responsabile della struttura, con qualifica non dirigenziale, in cui il dipendente lavora trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Detto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento entro sessanta giorni, ma, se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio per la durata di giorni 10, i termini di conclusione del procedimento sono pari al doppio, cioè 120 giorni.

Pertanto, il responsabile della struttura con qualifica non dirigenziale sembrerebbe aver conservato la competenza alla irrogazione della sanzione limitata al solo rimprovero verbale.

**UFFICIO ISTRUTTORE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI:** detto Ufficio provvede, nei casi sopra indicati, all'instaurazione dei procedimenti disciplinari a seguito di segnalazione del Responsabile

della Struttura in cui il dipendente lavora. La contestazione dell'addebito deve essere effettuata entro venti giorni (per le infrazioni di minore gravità) o quaranta giorni (per le infrazioni di maggiore gravità) dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ovvero dalla data nella quale l'ufficio istruttore ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, ed il procedimento disciplinare deve concludersi entro il termine perentorio di sessanta o centoventi giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile in cui il dipendente lavora.

L'Ufficio istruttore è altresì competente all'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi in caso di mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare da parte dei soggetti responsabili.

Ai soggetti responsabili della struttura aventi qualifica dirigenziale viene decurtata, altresì, la retribuzione di risultato per un importo pari al doppio della sanzione irrogata.

La responsabilità disciplinare del personale dirigenziale è limitata ai casi di dolo o colpa grave.

### CONVOCAZIONE AD AUDIZIONE

Il dipendente deve essere convocato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine stabilito, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Il termine a difesa può essere differito, per impedimento del dipendente, per una sola volta nel corso del procedimento disciplinare; in tal caso il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

### CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Se il procedimento disciplinare è di competenza del *responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora*, deve concludersi entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

Se il procedimento disciplinare è di competenza dell'*Ufficio Istruttore per i Procedimenti Disciplinari*, deve essere concluso entro:

- il termine perentorio di sessanta giorni per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- il termine perentorio di centoventi giorni per le infrazioni di maggiore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi fino al licenziamento con preavviso e senza preavviso.

### IRROGAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

L'art. 13 del CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri, sottoscritto il 12.06.2003, ha fissato i criteri per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della violazione. Pertanto, nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari, si deve tener conto:

- dell'intenzionalità del comportamento;

- del grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
- dell'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- delle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- del concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- del comportamento verso gli utenti.

Infine, qualora il lavoratore abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio precedente o sia responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore gravità.

### LE TIPOLOGIE DI SANZIONI DISCIPLINARI

La sanzione disciplinare dal minimo del **rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni** si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) 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 dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art. 1 L. n. 300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) 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.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) 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;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) 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;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione 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. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione 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 4;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) 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;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.



La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) 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;
- c) 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;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
  2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

**A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.LGS. 27.10.2009, N. 150**, le tipologie di sanzioni disciplinari restano quelle previste dall'art. 13 del CCNL Comparto Ministeri sottoscritto il 12.06.2003, integrato e modificato dal CCNL Comparto Ministeri sottoscritto il 14.09.2007.

Le modifiche apportate dall'art. 55, quater, del D.Lgs. del 27.10.2009, n. 150 sono relative alla sanzione disciplinare del *licenziamento senza preavviso* che, pertanto, si applica, nei seguenti ulteriori casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

*Il licenziamento con preavviso* si applica, invece, nei seguenti ulteriori casi:

- e) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- f) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- g) prestazione lavorativa, riferibile almeno ad un biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia di valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento.

Il D.Lgs. 27.10.2009 ha statuito la sanzione disciplinare del licenziamento per violazioni che, in base alla precedente normativa contrattuale, erano sanzionate con sanzioni di minore entità.

Infatti, la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, sulla base della precedente normativa contrattuale, veniva sanzionata con la sospensione dal servizio da 11 giorni a 6 mesi.

Ancora, la reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui veniva sanzionata con la sospensione dal servizio fino a 10 giorni.

Da ultimo, l'assenza ingiustificata dal servizio veniva sanzionata con la sospensione dal servizio fino a 10 giorni se non superiore a 10 giorni, con la sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi se superiore a 10 giorni e fino a 15 giorni e con il licenziamento soltanto se protratta per un periodo superiore a 15 giorni.

### **IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Per quanto riguarda il regime delle impugnazioni, occorre tener conto di alcune espresse previsioni normative. In particolare, l'art. 73, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 30.10.2009 esclude espressamente la possibilità di impugnare le sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Tale disposizione prevede, infatti, che *“i procedimenti disciplinari di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data”*.

Ad analoghe conclusioni si deve pervenire per la possibilità di impugnare le sanzioni disciplinari di fronte all'arbitro unico, secondo la disciplina contenuta nel CCNQ del 23 gennaio 2001 (prorogato con CCNQ del 24 luglio 2003), benché esso non venga espressamente menzionato nelle disposizioni normative de quibus. La motivazione risiede nel fatto che il novellato art. 55, comma 3 primo periodo, prevede che *“la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari”*. Si tratta di una norma imperativa, come stabilisce il precedente comma uno che preclude, per l'avvenire, anche l'applicazione di clausole contenute in contratti collettivi già vigenti, in conseguenza del meccanismo della sostituzione automatica di clausole nulle introdotto dal medesimo comma 1 mediante il rinvio agli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c.. Pertanto, salva la possibilità di portare a conclusione i procedimenti di impugnazione già pendenti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 (nel caso dei collegi arbitrali entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo a pena di nullità), da tale momento deve ritenersi preclusa l'impugnabilità delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina e all'arbitro unico di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001.

### **RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

Le novità apportate dal D.Lgs. del 27.10.2009 in materia sono sancite nell'art. 55, ter, e possono così riassumersi nei seguenti commi:

Comma 1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravita', per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravita', per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni più gravi di quelle indicate, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Comma 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, si propone entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Comma 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Comma 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

In conclusione, i procedimenti disciplinari per le infrazioni meno gravi non possono essere sospesi in attesa della conclusione del procedimento penale. Pertanto, viene meno per le fattispecie meno gravi la cosiddetta "pregiudiziale penale".

Per le infrazioni più gravi, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari può sospendere il procedimento disciplinare per la particolare complessità degli accertamenti e per l'insufficienza degli elementi istruttori, e attendere l'esito del giudizio penale, salva la facoltà di adottare provvedimenti di sospensione di natura cautelare nei confronti del dipendente.

Infine, se il procedimento disciplinare non è stato sospeso e si è concluso con l'irrogazione della sanzione o con l'archiviazione e sopraggiunge una sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna, il procedimento disciplinare è riattivato rispettivamente ad istanza di parte dell'Amministrazione entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza ed è concluso entro centottanta giorni dalla riapertura del procedimento.

In tal senso il legislatore ha inteso introdurre una deroga al principio del "ne bis in idem", applicabile alla materia disciplinare, che, come è noto, vieta al giudice penale di pronunciarsi più di una volta sulla medesima fattispecie.