

2017, fascicolo 1  
(estratto)

Vito Tenore

*Le novità apportate al procedimento disciplinare  
nel  
pubblico impiego dalla riforma Madia  
(d.lgs. n.75 del 2017 e n.118 del 2017)*

*30 ottobre 2017*

# ***Le novità apportate al procedimento disciplinare nel pubblico impiego dalla riforma Madia (d.lgs. n.75 del 2017 e n.118 del 2017)***

VITO TENORE

*Consigliere della Corte dei Conti,*

*Professore di diritto del lavoro pubblico presso la S.N.A.*

## **1. Le recenti modifiche al procedimento disciplinare apportate dai d.lgs. n.75 del 2017 e n.118 del 2017.**

Alcuni recenti studi<sup>1</sup> hanno approfondito il complesso tema del procedimento disciplinare nel pubblico impiego, tematica centrale nell'azione degli ultimi Governi per un recupero etico-comportamentale all'interno della pubblica amministrazione.

Crescenti, e non lievi, fenomeni di malcostume e di illegalità all'interno della P.A. hanno dunque spinto, anche l'attuale Governo, ad inasprire i trattamenti punitivi interni per alcune condotte, a snellire l'iter procedimentale, a favorire la specializzazione punitiva, ad attenuare i rischi di annullamenti delle sanzioni per vizi meramente formali.

Tale percorso, già intrapreso dal Ministro Brunetta con la nota riforma del d.lgs. n.150 del 2009<sup>2</sup>, è stato proseguito dal Ministro Madia con il

---

<sup>1</sup> Ci sia consentito il richiamo al nostro TENORE, *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, Milano, 2017. Tra gli studi pregressi, senza pretesa di esaustività, AA.VV., *Atti del I° Convegno nazionale dei dirigenti degli Uffici Procedimenti Disciplinari*, Bologna 26 marzo 2015, in *Azienditalia-Il personale*, 2015, f. 8-9; PEDACI, SILVESTRO (a cura di), *Testo unico pubblico impiego esplicito. Il d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165 spiegato articolo per articolo* (Codici espliciti), Napoli, 2014, sub art. 55 segg.; LAPERUTA, *Il lavoro alle dipendenze delle P.A.*, Maggioli, 2014; ANTONUCCI, *Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, Napoli, 2013; BASILE, *La responsabilità disciplinare dopo la riforma Brunetta*, Aracne, 2013; DE PAOLIS, *La responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti*, in DE PAOLIS, *Le responsabilità degli amministratori e dei dipendenti pubblici*, Torino, 2013; MARTELLONI, *La responsabilità disciplinare del personale non dirigenziale*, in FIORILLO, PERULLI (a cura di), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Torino, 2013; FIORILLO, *Il potere disciplinare*, in SANTORO PASSARELLI (a cura di) *Diritto del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Milanofiori Assago, 2013; TAMPIERI, *Il licenziamento dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*, in PELLACANI (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 2013.

<sup>2</sup> Sul tema TENORE, *La responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato dopo la riforma Brunetta*, Milano, 2010.

più ampio d.lgs. 25 maggio 2017 n.75 (in G.U. 7 giugno 2017, testo attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n.124) entrato in vigore il 22 giugno 2017, e con il più settoriale d.lgs. 20 luglio 2017 n. 118 che ha apportato lievi modifiche al d.lgs. n.116 del 2016 sui c.d. “furbetti del cartellino”.

Molte critiche alla iniziale bozza di decreto Madia circolata a febbraio 2017, mosse a livello scientifico<sup>3</sup> (es. sulla improvvida trasformazione in ordinatori di tutti i termini del procedimento disciplinare e sulla riduzione a soli 90 gg. del termine finale per la chiusura del procedimento), hanno indotto, anche sulla scorta di un accurato parere del Consiglio di Stato sul decreto<sup>4</sup>, ad una felice rimediazione del legislatore delegato, che ha così partorito in Gazzetta Ufficiale un testo più equilibrato e sostanzialmente condivisibile<sup>5</sup>.

Queste le principali novità apportate dal d.lgs. n.75 del 2017 e dal d.lgs. n.118 del 2017 (correttivo del d.lgs. n.116 del 2016) al d.lgs. n.165 del 2001:

a) è stato felicemente modificato nell'art. 55-*bis*, co.1, d.lgs. n. 165 del 2001 il riparto di competenze tra capi-struttura ed U.P.D., attribuendo nuovamente ai capi-struttura, anche se non rivestano qualifica dirigenziale<sup>6</sup>, la sola sanzione minimale, ristretta al solo richiamo verbale (secondo le modalità procedurali fissate dal CCNL), assegnando la competenza su tutte le restanti all'U.P.D.

---

<sup>3</sup> Il riferimento è al nostro *Studio sul procedimento disciplinare* citato in nota 1, volutamente pubblicato a marzo 2017, ovvero prima della riforma Madia e teso a dare un contributo criticamente costruttivo alla riforma, censurando alcune infelici previsioni della bozza di decreto Madia circolata a febbraio 2017. Tali critiche sono state ribadite in occasione della importante presentazione dello *Studio* presso la SNA (Scuola nazionale dell'amministrazione). L'evento, tenutosi il 25 maggio 2017 e connotato dalla presenza di autorevoli relatori e di tecnici ed alti dirigenti della Funzione Pubblica, è reperibile, in videoregistrazione, nel sito <http://www.eticapa.it/eticapa/vito-tenore-studio-sul-procedimento-disciplinare-nel-pubblico-impiego/>.

<sup>4</sup> Cons.St., Comm.spec., 21 aprile 2017 n.916, in <https://www.giustizia-amministrativa.it/cdsintra/wcm/idc/groups/public/documents/document/mday/ndu5/~edisp/yfmjerkmy2gfsity5bcm2llxm.html>. Si vedano anche il parere n. 864 del 5 aprile 2016, relativo allo schema di decreto legislativo poi approvato, d. lgs. n. 116 del 20 giugno 2016, e le osservazioni rese dalla Commissione speciale col parere n. 891 del 18 aprile 2017 sul decreto n.75 del 2017 correttivo del d. lgs. n. 116 del 2016.

<sup>5</sup> Il testo finale del d.lgs. n.75 del 2017 recepisce, lo rimarchiamo con mal celato orgoglio, molti spunti correttivi che avevamo suggerito nella parte conclusiva del nostro *Studio sul procedimento disciplinare* citato in nota 1 (v.Capitolo VI, paragrafo 10, lett. d).

<sup>6</sup> Invece, nel previgente regime, il capo-struttura doveva necessariamente avere qualifica dirigenziale, come chiarito anche dalla Circolare 23 dicembre 2000 n.14/2010 della Funzione Pubblica (punto 3 a) ricordata nella nota 21 del Capitolo III, paragrafo 1 del nostro *Studio sul procedimento disciplinare*.

La modifica è dettata dalla presa d'atto che i capi struttura per ragioni varie (non adeguata competenza e specializzazione nella complessa materia; estrazione non giuridica di molti di essi; *vicinitas* fisica con l'incolpato; pavidità e buonismo dettati dalla contiguità con il subordinato) non esercitano (pur essendo tali inerzie gestionali punibili, ma spesso solo sulla carta) o mal esercitano l'azione disciplinare, con frequenti contenziosi che vedono la P.A. soccombente, o, in altri casi, infliggono sanzioni troppo blande. L'U.P.D., invece, ha maggior competenza tecnica derivante da adeguata selezione del personale, maggior specializzazione e garantisce maggiore uniformità valutativa (prevenendo contenziosi per disparità di trattamento tra casi eguali), avendo una visione centralistica sull'intero ente e, soprattutto, garantisce più terzietà con un maggior distacco "fisico" dall'incolpato (garanzia di serenità e indipendenza di giudizio), essendo struttura operante a livello centrale e, come tale, non vicina al lavoratore.

Ad ulteriore garanzia di terzietà e competenza tecnica degli U.P.D. non è da escludere, in futuro, l'introduzione, *ope legis*, di un componente esterno, magistrato o avvocato, come felicemente avvenuto nei regimi disciplinari delle libere professioni ad opera del d.P.R. 7 agosto 2012 n.1377. In assenza di tale auspicabile copertura legislativa, in via amministrativa ci sembrerebbe una mossa azzardata (che espone a danni erariali), *ex art.7*, d.lgs. n.165, fare questa scelta sin da oggi, avendo la p.a. adeguate competenze interne ostative ad incarichi esterni remunerati.

Tuttavia, è già oggi praticabile la scelta di gestioni comuni con un unitario U.P.D. al servizio di più amministrazioni: l'art. 55-*bis*, co. 3, d.lgs. n. 165, introdotto dal d.lgs. n.75 del 2017, recependo un nostro auspicio<sup>8</sup>, prevede testualmente la possibilità di convenzionamenti tra enti (non necessariamente dello stesso Comparto a nostro avviso) per la "*gestione unificata delle funzioni*" dell'U.P.D. Va dunque fortemente incoraggiata la creazione di U.P.D. unitari territoriali, con composizione promiscua, al servizio di più amministrazioni<sup>9</sup>, al fine di valorizzare la terzietà decisoria, la specializzazione in

---

<sup>7</sup> Sul tema TENORE, *Deontologia e nuovo procedimento disciplinare nelle libere professioni*, Milano, 2012.

<sup>8</sup> Vedasi il Capitolo VI, paragrafo 10, lett.a) del nostro *Studio sul procedimento disciplinare* citato in nota 1.

<sup>9</sup> Un interessante applicazione di tale suggerimento organizzativo è dato dalla Unione dei Comuni della Bassa Romagna, che, su impulso della infaticabile Sylvia Kranz, ha creato un U.P.D. interprovinciale che raccoglie oltre un centinaio di Comuni, assicurando specializzazione e maggior terzietà decisoria. Analoga iniziativa si riscontra in Valle d'Aosta, ove la Regione ha accorpato nel proprio U.P.D. competenze anche per altri enti locali. In ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 55-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 (come modificato dal d.lgs. 75/2017) sulla clausola legale di invarianza finanziaria per la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, qualora un Comune sottoscriva una convenzione che prevede un costo per i servizi in forma associata delle funzioni conferite, la Corte dei conti, sez. controllo Abruzzo, con la deliberazione 14 dicembre 2017 n.127 (in [www.corteconti.it](http://www.corteconti.it)), ha chiarito che le clausole di invarianza finanziaria devono essere intese nel senso che l'amministrazione deve provvedere attingendo alle "ordinarie" risorse finanziarie, umane e materiali di cui può disporre a legislazione vigente. Di

materia e, soprattutto, per aiutare enti di piccole dimensioni privi di personale, oppure dove la *vicinitas* tra incolpato e giudicante interno pone conflitti di interesse o porta ad inerzie o buonismi decisionali.

Va ben sottolineato che la novella Madia, nell'attribuire una quasi esclusiva competenza degli U.P.D. in materia, impone di fatto un forte potenziamento di tali uffici, il cui organico andrebbe se non decuplicato (per enti di maggiori dimensioni, quali Ministeri e grandi enti pubblici) almeno raddoppiato: altrimenti si correrà il rischio che il poderoso carico di lavoro, un tempo decentrato tra centinaia di capi-struttura, ed oggi concentrato su questo unitario ufficio, porterà a sistematici sforamenti dei tempi procedurali perentori.

Inoltre, tutti i capi struttura, anche quelli privi di qualifica dirigenziale (art.55-*bis*, co.1 e 4), vanno resi edotti, con idonea attività formativa, che permane in capo agli stessi un obbligo di segnalazione all'U.P.D. di illeciti su cui non abbiano potestà punitiva, la cui omissione, al pari delle inerzie (o lentezze) disciplinari o i buonismi punitivi degli U.P.D., assumono valenza disciplinare (e di responsabilità dirigenziale) che l'art.55-*sexies*, co.3 novellato dal d.lgs. n.75 ha inasprito.

Va segnalata poi una anomalia: solo per il comparto Scuola, l'art.55-*bis*, co.9-*quater* attribuisce al dirigente scolastico (soggetto in verità già oberato di incombenze davvero onerose e privo di adeguate conoscenze giuridiche, stante la sua estrazione umanistica o tecnica)<sup>10</sup> la competenza all'irrogazione di sanzioni, maggiori del richiamo verbale, ovvero fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni. Solo se il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale, o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quella suddetta, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La scelta, invero opinabile, è frutto verosimilmente dell'esigenza di decentrare la potestà punitiva nella vasta amministrazione scolastica, connotata da Istituti scolastici che godono di autonomia.

*b)* I termini procedurali per le sanzioni di competenza dell'U.P.D. sono stati unificati<sup>11</sup> e ritoccati, stabilendo un termine di 10 giorni (e non più 5) per

---

conseguenza non è preclusa la spesa "nuova" solo perché non precedentemente sostenuta o "maggiore", ma solo quella che non garantisce l'equilibrio di bilancio. In altre parole, anche le nuove spese per interventi riconosciuti meritevoli dal legislatore sono possibili se e nei limiti in cui le risorse finanziarie ordinarie lo consentono e cioè se non viene alterato l'equilibrio finanziario pluriennale di parte corrente dell'ente.

<sup>10</sup> Sul tema TENORE, *Il dirigente scolastico e le sue competenze giuridico-amministrative*, Roma, 2017.

<sup>11</sup> Non vi è più un distinto regime temporale, come nel previgente regime, connotato da riparto di competenze tra capo-struttura, titolare per le prime tre sanzioni, e U.P.D., competente sulle restanti.

il capo-struttura (anche non dirigente) per segnalare i fatti all'U.P.D., un successivo termine di 30 giorni (non più 40 come nella previgente formulazione) dalla conoscenza (piena) dei fatti per notificare (atto recettizio) la contestazione degli addebiti, un termine dilatorio di 20 giorni per l'audizione e un termine di 120 giorni (non già 90, come nella bozza di decreto circolata a febbraio 2017) per la adozione della sanzione (atto non recettizio).

In base all'art.55-*bis*, co.1, alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica invece la disciplina stabilita dal contratto collettivo, che, nell'attuale silente regolamentazione, dovrebbe ricalcare, in forma semplificata, il regime dell'U.P.D.

Inoltre, assai opportunamente<sup>12</sup>, il termine di 120 giorni assegnato dall'art. 55-*bis*, co. 4, d.lgs. n. 165 all'U.P.D. per chiudere il procedimento disciplinare non è più ancorato, come in passato, alla pregressa conoscenza dell'illecito da parte del capo-struttura (che aveva 5 gg. per segnalarlo all'U.P.D., termine ordinario oggi elevato a 10 gg.), ma da una data più certa e chiara, ovvero dalla (notifica della) contestazione degli addebiti fatta dall'U.P.D. al lavoratore nel suddetto termine di 30 giorni dalla conoscenza dei fatti. La modifica è stata ritenuta necessaria per evitare che, nel pregresso regime, tardive segnalazioni all'U.P.D. da parte di abulici capi-struttura che sfiorassero i 10 (un tempo 5) giorni ordinari di legge potessero restringere troppo il tempo (120 gg.) di cui dispone l'U.P.D. per complesse istruttorie.

Il regime resta invece "accelerato" (48 ore per la notifica della contestazione degli addebiti e 30 giorni per la chiusura del procedimento) non solo nei casi previsti dal d.lgs. 20 giugno 2016 n. 116 sui "furbetti del cartellino" come integrato dal d.lgs. 20 luglio 2017 n.118 (ovvero quelli dell'art. 55-*quater*, co. 3-*bis* e 3-*ter*, d.lgs. n. 165), ma anche, in base al novello art. 55-*quater*, co.3, nei casi in cui le condotte punite con il licenziamento siano accertate in flagranza. Da rimarcare che l'accertamento della falsa presenza in servizio viene testualmente ritenuta accertabile "in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi e delle presenze", così dandosi ulteriore conferma dell'utilizzo di videocamere di sorveglianza a fini disciplinari<sup>13</sup>.

c) Tali termini procedurali, come in passato, restano di regola *ordinatori*, salvo il termine iniziale per la notifica della contestazione degli addebiti (30 gg. dalla conoscenza piena-protocollazione<sup>14</sup>) e quello finale per l'adozione della sanzione (120 gg. dalla contestazione), che conservano assai opportunamente

---

<sup>12</sup> E' stato così recepito uno spunto da noi dato in tal senso nel Capitolo VII, paragrafo 10 dello *Studio sul procedimento disciplinare* citato in nota 1.

<sup>13</sup> Il tema è ben affrontato, alla luce dell'art.4 St.lav. novellato dal d.lgs. n.151 del 2015 e del t.u. n.196 del 2003 sulla *privacy* nel Capitolo III, paragrafo 4 del nostro *Studio sul procedimento disciplinare cit.*

<sup>14</sup> Sul punto si rinvia al Capitolo III, paragrafo 9, nt.323 del nostro *Studio sul procedimento disciplinare cit.*

natura *perentoria*, come da noi auspicato e come confermato in sede consultiva dal Consiglio di Stato<sup>15</sup>. I soli termini infraprocedimentali, tra cui quello in capo al capo-struttura per segnalare all'U.P.D. i fatti, restano quindi ordinatori, ferma restando la regola generale di tempestività da osservare<sup>16</sup>, che risulterebbe violata da dilazioni smodate e irragionevoli anche di termini

<sup>15</sup> Cons.St., Comm.spec., 21 aprile 2017 n.916, cit. che osserva acutamente come “L’integrale eliminazione del principio della perentorietà dei termini del procedimento disciplinare (già messo in crisi dalla ricordata introduzione, ad opera del d. lgs. n. 116 del 2016, nell’art. 55-quater del d. lgs. n. 165 del 2011 del nuovo comma 3-ter, ultimo periodo) sembra aprire un vulnus nel principio di legalità dell’azione disciplinare e appare in contraddizione con la previsione di cui al comma 1, dell’art. 55, del d. lgs. n. 165 del 2001, secondo cui «le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all’articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all’articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2». La giurisprudenza, proprio quanto alla prospettata natura ordinatoria e non più perentoria dei termini che disciplinano l’esercizio dell’azione disciplinare nelle sue diverse fasi, ha sottolineato che tutte le disposizioni normative e contrattuali in questa materia «perseguono il fine evidente di prevedere termini certi finalizzati a garantire la tempestività dell’azione disciplinare, che nell’impiego pubblico deve essere immediata nel suo inizio e rapida nella sua conclusione, posto che la tempestività è finalizzata non solo a tutelare la effettività del diritto di difesa dell’incolpato, ma anche il buon andamento e l’imparzialità della Pubblica Amministrazione» (Cass., sez.lav., 15 settembre 2016, n. 18128); anche la Corte costituzionale ha sottolineato che la perentorietà dei termini (nel caso di specie si trattava dei novanta giorni per la destituzione del pubblico dipendente in seguito a condanna penale ai sensi dell’art. 9, comma 2, della l. n. 19 del 1990) risponde al principio di cui all’art. 97 Cost., perché la decadenza dall’azione disciplinare per intempestivo esercizio della stessa, con conseguente “impunità” del dipendente, non dipende dalla previsione, in sé, del termine perentorio, bensì «da comportamenti omissivi delle singole Amministrazioni che, essi sì, potrebbero risultare in altra sede censurabili» (Corte cost., 28 maggio 1999, n. 197). Né, sotto il profilo sistematico, l’inaspimento della responsabilità a carico dei dirigenti ingiustificatamente lenti o restii a perseguire gli illeciti disciplinari, previsto dallo schema in esame (in particolare, art. 12 o art. 15, nella parte in cui introduce nell’art. 55-quater l’ipotesi della lett. f-ter, l’art. 17), può essere considerato un sufficiente, ragionevole ed efficace bilanciamento o contrappeso rispetto all’eliminazione della perentorietà dei termini: si tratta, imvero, di norme che tutelano differenti beni giuridici e altrettanto diversi valori di rango costituzionale. Questo Consiglio di Stato osserva che anche il corretto esercizio del diritto punitivo, nel cui ambito rientra a pieno titolo il potere disciplinare, corrisponde ad un valore di rango costituzionale, anche per gli effetti che esso comporta sulla dignità del lavoratore e quale persona. (omissis) e che non è possibile equiparare tout court il procedimento disciplinare al procedimento amministrativo, regolato dalla legge n. 241 del 1990, per invocare, a giustificazione della dequotazione dei vizi formali del procedimento disciplinate, il più generale principio di dequotazione di cui all’art. 21-octies, comma secondo, della citata l. n. 241 del 1990. Osta ad un simile parallelismo, per un verso, la considerazione che il procedimento disciplinare costituisce lo strumento non già per l’esercizio di un potere amministrativo in generale, bensì del potere disciplinare, che è una species del genus potere punitivo, ed è pertanto circondato da una serie di inderogabili esigenze di tutela della dignità e della libertà del dipendente e, per altro verso, la constatazione che quella previsione riguarda i soli provvedimenti a contenuto vincolato e non può pertanto essere estesa analogicamente ad un provvedimento, a tipico contenuto discrezionale, come quello irrogativo della sanzione disciplinare (anche a tacer del fatto che ciò darebbe luogo ad un’inammissibile analogia in malam partem, da escludere, dal punto di vista sistematico, proprio in ragione della natura punitiva/sanzionatoria del provvedimento disciplinare)”.

<sup>16</sup> Sul prevalente generale principio di tempestività, v. Capitolo II, paragrafo 7, lett.d, del nostro *Studio sul procedimento disciplinare cit.*

ordinatori, come ribadito dal novello art.55-*bis*, co.9-*ter* introdotto dal d.lgs. n.75<sup>17</sup>.

La versione finale del d.lgs. n.75 del 2017 446, ribadendo il previgente regime, ha così scongiurato, assai opportunamente, il rischio di trasformare (improvvidamente) in ordinatorio anche il termine iniziale e quello finale come aveva infelicemente previsto la “bozza” di decreto “Madia” circolata a febbraio 2017 e da noi aspramente stigmatizzata<sup>18</sup>: tale trasformazione avrebbe reso nella p.a. di fatto “canzonatori” i termini iniziali e finali, a causa della consueta allegra e abulica gestione indolente dei tempi procedurali ordinatori (foriera di contenziosi) da parte dei dirigenti pubblici, che necessitano invece di “certezze” temporali, garantite dalla perentorietà.

Restano invece opportunamente ordinatori gli assai ristretti termini iniziale e finale del procedimento “accelerato” per i furbetti del cartellino (art. 55-*quater*, co. 3-*bis* e 3-*ter*, d.lgs. n. 165) e per gli autori di condotte punite con il licenziamento e accertate in flagranza (art. 55-*quater*, co.3). Tuttavia, l’art.55-*quater*, co.3-*ter* precisa che non va comunque superato, per la conclusione, il termine massimo e perentorio di 120 giorni dalla contestazione, chiarendo che *“La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4”*.

d) Nell’art.55-*quater* sono state inserite, sia dal d.lgs. n.116 del 2016<sup>19</sup> che dal d.lgs. n.75 del 2017, nuove ipotesi di licenziamento disciplinare per:

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;

---

<sup>17</sup> L’art.55-*bis*, co.9-*ter*, d.lgs. n.165 recita: *“La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività”*.

<sup>18</sup> Vedansi le serrate critiche mosse nel volume *Studio sul procedimento disciplinare cit.*, Capitolo VI, par.10, lett.d.

<sup>19</sup> Il d.lgs. n.116, oltre ad inasprire le pene e accelerare il procedimento per false attestazioni di presenze in servizio (art.55-*quater*, co.3-*bis*/3-*ter*), aveva altresì chiarito nell’art.55-*quater*, co.1-*bis*, che *“Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità 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 attività 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”*.

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-*quinqües*) 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.

Va comunque rimarcato<sup>20</sup> che tali ipotesi di licenziamento vanno lette alla luce del generale e prevalente principio di *proporzionalità* punitiva, che potrebbe consentire, a fronte di manifestazioni più tenui di tali illeciti, di infliggere anche sanzioni conservative, pur a fronte di un dato testuale che sembra imporre in via esclusiva il licenziamento.

e) Sono state inasprite le pene che, in ossequio al principio di proporzionalità, possono giungere anche al licenziamento:

- sia in caso di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, evenienza per la quale si potrà infliggere una sanzione anche più elevata della previgente massima sospensione dal servizio fino a tre mesi (art.55-*sexies*, co.1);

- sia in caso di dolose o gravemente colpose (v.art.55-*quater*, co.1, lett.f-*ter*) inerzie (o lentezze con sfioramento di termini) disciplinari o buonismi punitivi (archiviazioni immotivate) degli U.P.D., o omesse segnalazioni dei capi-struttura, che assumono oggi maggior valenza punitiva rispetto alla previgente sospensione dal servizio fino a tre mesi (oltre a poter configurare una responsabilità dirigenziale) in base all'art.55-*sexies*, co.3 novellato dal d.lgs. n.75.

f) Nell'art.55-*quinqües*, al fine di proseguire il percorso intrapreso sul piano legislativo nella lotta all'assenteismo ed alle finte malattie vicine a giorni feriali (venerdì e lunedì, come è noto), è stato introdotto un comma 3-*bis*, che demanda ai contratti collettivi nazionali l'individuazione delle condotte e delle corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

---

<sup>20</sup> Come già ampiamente analizzato nel Capitolo II, parag.7, lett.b) del nostro *Studio sul procedimento disciplinare*.

g) Sempre nel percorso normativo di lotta ai “furbetti del cartellino”, è stato ampliato dal d.lgs. n.118 del 2017 da 120 a 150 giorni dalla denuncia il termine riconosciuto nell’art.55-*quater*, co.3-*quater*, d.lgs. n.165 alla Procura Corte dei Conti per intraprendere l’azione di responsabilità anche per danno all’immagine della p.a., sulla cui introduzione nei decreti attuativi della riforma Madia il Consiglio di Stato ha mostrato serie perplessità<sup>21</sup>.

h) E’ stato opportunamente chiarito, attraverso la novella all’art.63, co.2-*bis* del d.lgs. n.165 ad opera del d.lgs. n.75 del 2017, che in sede di impugnativa di sanzioni disciplinari, il giudice, qualora ravvisi un difetto di proporzionalità della sanzione inflitta dalla P.A. al proprio dipendente, può egli stesso sostituire, anche senza domanda di parte, la sanzione eccessiva con quella proporzionata (*in melius* e non *in peius*), convertendola in ossequio al principio di proporzionalità. Tale scelta legislativa ci sembra preferibile alla ipotizzata, ma più complessa, alternativa di demandare, dopo il mero annullamento della sanzione sproporzionata da parte del giudice, alla stessa P.A. il riesercizio dell’azione punitiva emendata dal vizio riscontrato dal giudice (soluzione proposta nella bozza di decreto “Madia” di febbraio 2017, criticata dal Consiglio di Stato<sup>22</sup>).

<sup>21</sup> Evidenziano i pareri Cons.St., Comm.spec., 21 aprile 2017 n.916, id., 18 aprile 2017 n.891 e id., n. 864/2016 resi sui decreti attuativi della riforma madia in materia disciplinare, che se va certamente riconosciuto in generale che il danno alla immagine di una pubblica Amministrazione per eclatanti episodi di assenteismo è evidente, e che le relative azioni risarcitorie contro gli assenteisti siano uno degli strumenti per riequilibrare situazioni percepite dalla opinione pubblica come gravi ingiustizie, tuttavia “la Commissione ha però rilevato al riguardo la probabile assenza di una specifica delega legislativa negli articoli 16 e 17 della legge n. 124/2015 ed ha auspicato che il Governo valutasse positivamente il suggerimento di espungere dal testo in esame le disposizioni oggetto di quei forti dubbi di carenza di delega, ferma restando l’esigenza di introdurre tali disposizioni nell’ordinamento con idoneo mezzo legislativo anche d’urgenza”.

<sup>22</sup> Osserva Cons.St., Comm.spec., 21 aprile 2017 n.916, cit. che “Anche la previsione, contenuta nel comma 9-*quater* introdotto dallo schema di decreto in esame all’art. 55-*bis* del d. lgs. n. 165 del 2001, che consente di riaprire il procedimento disciplinare entro sessanta giorni dal passaggio in giudicato della sentenza che annulla, per violazione del principio di proporzionalità, la sanzione disciplinare, desta rilevanti perplessità.

*Sebbene debba condividersi l’intendimento di non lasciare impunito il dipendente nei cui confronti, pur essendo stata accertata anche in sede giurisdizionale la violazione disciplinare, la sanzione disciplinare è stata annullata per c.d. sproporzione punitiva, non appare razionale, anche sotto il profilo strettamente sistematico, prevedere la sostanziale rinnovazione dell’intero procedimento disciplinare laddove il fatto storico della violazione disciplinare risulta definitivamente accertato ed è in gioco solo la misura della sanzione.*

*Né può ragionevolmente sostenersi che solo attraverso la rinnovazione procedimentale sarebbero assicurate al dipendente le garanzie procedurali di difesa, garanzie che evidentemente non attengono direttamente alla determinazione concreta della sanzione (tanto più che proprio il richiamo a tale presunte esigenze garantistiche ed alla collegata esigenza di rinnovazione del procedimento rischia di determinare un’ingiustificata ed incomprensibile dilatazione dei tempi di definizione del procedimento disciplinare).*

*Peraltro, tale disposizione si espone al rischio di creare un vulnus al più generale principio del ne bis in idem, peculiare del diritto punitivo, in cui si iscrive il potere disciplinare, e appare anch’essa in contrasto col principio di perentorietà dei termini del procedimento amministrativo.*

*Ad avviso della Commissione – una volta ribadito che, si ripete, la sussistenza dell’illecito è ormai incontestata, così come il suo tempestivo e legittimo perseguimento in sede disciplinare, e che resta soltanto da stabilire una sanzione più proporzionata – in ossequio al principio utile per inutile non vitiatur sarebbe più semplice, più economico, più efficace*

La felice novella, che chiude un antico dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla possibilità o meno di conversione giudiziale della sanzione sproporzionata<sup>23</sup>, serve ad evitare che dopo l'annullamento per sproporzione punitiva da parte del giudice, a fronte comunque di fatti di inequivoca valenza disciplinare, la statuizione meramente “demolitoria” del giudicante impedisca alla p.a.-datrice il riesercizio dell'ormai consumato (anche per scadenza dei termini perentori e tenuto conto del *ne bis in idem*) potere disciplinare: con la felice soluzione legislativa si attribuisce al giudice il potere di equa rideterminazione punitiva in materia.

i) Sempre in materia di poteri decisori del giudice, il d.lgs. n.75 ha poi novellato l'art.63, co.2 del d.lgs. n.165 statuendo che “*Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali*”.

La norma, da un lato, recepisce e dà un *imprimatur* legislativo all'indirizzo giurisprudenziale volto ad escludere il regime sostanziale delle c.d. tutele crescenti della riforma Fornero (l.28 giugno 2012 n.92, che modifica l'art.18, St.lav.)<sup>24</sup>, riconoscendo al lavoratore pubblico la sola e preesistente tutela reale

---

*evitare lo svolgimento ex novo di un secondo procedimento disciplinare e affidare direttamente al giudice, che ha già verificato la sussistenza dell'illecito, la possibilità di graduire egli stesso la sanzione, comminando quella (più mite) prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Ciò potrebbe avvenire intervenendo adeguatamente sul tessuto normativo di cui all'art. 63, comma 2, del medesimo d. lgs. n. 165 del 2001, secondo cui il giudice adotta nei confronti delle pubbliche amministrazioni tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Naturalmente, in sede di difesa in giudizio, l'amministrazione pubblica potrà far presente al giudice tutte le sue ragioni per indurlo a rimodulare nel modo più adeguato possibile la sanzione disciplinare: tale possibilità appare, si ripete, di efficacia analoga ma ben più semplice ed economica della rinnovazione dell'intero procedimento disciplinare (anche per l'ulteriore ma non ultima ragione che in tal modo si disattiva altresì un secondo, probabile contenzioso per violazione del primo giudizio)”.*

<sup>23</sup> Sul controverso tema della *conversione* da parte del giudice ordinario di una sanzione disciplinare sproporzionata, si rinvia al dibattito riassunto nel nostro volume *Studio sul procedimento disciplinare*: v. Capitolo VI, par.4.

<sup>24</sup> Come si è rimarcato nel Capitolo VI, par.4.1. del volume *Studio sul procedimento disciplinare*, la Cassazione, con pronuncia 9 giugno 2016, n. 11868, poi seguita da un univoco indirizzo *in terminis* (Cass., sez. lav., 9 giugno 2016 n. 11868, in *Ced Cassazione* e in *Foro it.*, 2016, I, 2363; id., sez. lav., 10 agosto 2016 n. 16903, in *Ced Cassazione*; id., sez. lav., 13 settembre 2016 n. 17965, *in*; id., sez. lav., 6 ottobre 2016 n. 20056, *in*; id., sez. lav., 6 ottobre 2016 n. 20056, *in*), da ritenere ormai pacifico,

in caso di illegittimo licenziamento. Ma, nel contempo, fissa sia un tetto alla ricostruzione retributiva, sia l'obbligo di valutazione, a scomputo, di quanto *aliunde perceptum* durante l'assenza "coartata" dal lavoro.

j) Ancora in materia di poteri decisori del giudice del lavoro, è stato chiarito nel novello art.55-*bis*, co.9-*ter*, d.lgs. n.165, a fronte di frequenti censure di avvocati su profili meramente formali della procedura disciplinare, che "*La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività*". Dunque, alla luce di tale testuale dequotazione normativa dei vizi formali (già statuita per i procedimenti amministrativi dall'art.21-*octies* della legge n.241 del 1990), il giudice valuterà se gli stessi (es.sforamento di termini ordinatori o dilatori, errori procedurali etc.) abbiano o meno un effetto invalidante sulla sanzione a seconda della sussistenza o meno della violazione del diritto alla difesa e del generale principio di tempestività<sup>25</sup>.

k) Sono state poi effettuate diverse limature procedurali:

k.1) all'art.55-*bis*, co.8 è stata meglio normata la potestà punitiva nei confronti del personale trasferito (in mobilità o in comando), stabilendosi che "*In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio*

---

ritornando sui suoi passi, e in consapevole contrasto con il proprio precedente del 2015 (Cass., sez. lav., 25 novembre 2015 n. 24157, in *Ced Cassazione* e in *Foro it.*, 2016, I, 550, con vasti richiami dottrinali e giurisprudenziali, a cui *adde* GARZIA, *La disciplina del licenziamento nel pubblico impiego dopo la riforma Fornero*, in *Lav. giur.*, 2016, 73), ha valorizzato il comma 8 dell'art. 1, l. n. 92, che ha demandato al Ministro della funzione pubblica, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, di assumere le iniziative necessarie per armonizzare la disciplina del pubblico impiego con la nuova normativa, pacificamente applicabile al solo impiego privato. Ciò comporta che, sino al successivo intervento normativo di armonizzazione, non si estendono ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni le modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto, con la conseguenza che la tutela da riconoscere a detti dipendenti in caso di licenziamento illegittimo resta quella assicurata dalla previgente formulazione della norma.

<sup>25</sup> Osserva il già citato parere del Consiglio di Stato, Comm.spec., 21 aprile 2017 n.916, che la norma "*risulta alquanto generica e, in quanto tale, fonte di dubbi e incertezze, oltre che di un presumibile, ampio contenzioso, con esiti incerti per l'amministrazione, essendo sostanzialmente rimessa all'esclusivo apprezzamento del giudice la valutazione in concreto dell'effetto viziante, con violazione del principio di tassatività delle fattispecie punitive e delle relative sanzioni*".

*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 è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è 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 è 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»;*

k.2) nell'art.55-*bis*, co.4 novellato, nel ribadirsi che 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*”, è stato eliminato il previgente obbligo (contenuto nel vecchio comma 3 dell'art.55-*bis*) di comunicare all'interessato l'avvenuta segnalazione all'U.P.D.: trattavasi di incombenza inutile già nel previgente testo, in quanto il pieno contraddittorio è comunque garantito innanzi all'U.P.D. e la mancata comunicazione all'interessato non aveva dunque un effetto invalidante, come chiarito dalla Cassazione<sup>26</sup>.

l) Circa i rapporti tra procedimento penale e procedimento penale, la novella del d.lgs. n.75 del 2017, nel lasciare fermo il previgente regime (art.55-*ter*, d.lgs. n.165) che ha di regola superato la pregiudiziale penale, lasciando quest'ultima come eccezione qualora i fatti addebitati sia oggettivamente complessi<sup>27</sup>, ha però previsto che l'azione disciplinare sospesa possa essere riattivata, come avevamo in via interpretativa prospettato nel nostro studio<sup>28</sup>, anche prima del giudicato penale, qualora sopravvenuti elementi probatori, tra i quali la sentenza penale di merito (di primo o secondo grado), siano sufficienti secondo l'U.P.D. a supportare sul piano probatorio l'azione disciplinare. La

---

<sup>26</sup> Cass., sez.lav., 8 agosto 2016 n.16637; id., sez.lav., 7 novembre 2016 n.22550; id., sez.lav., 14 giugno 2016 n.12213, tutte in *Ced Cassazione*.

<sup>27</sup> V. Capitolo IV, par.3 segg. del nostro volume *Studio sul procedimento disciplinare*.

<sup>28</sup> V. Capitolo IV, par.4.1 del nostro volume *Studio sul procedimento disciplinare*.

parte finale del novello primo comma dell'art.55-ter recita infatti *“Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può 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 possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente”*.

m) Sempre in punto di rapporti tra azione disciplinare ed azione penale, la novella del d.lgs. n.75 del 2017 modifica i termini per la riattivazione e sospensione nelle tre evenienze delineate dall'art.55-ter, d.lgs. n.165: in precedenza l'U.P.D. disponeva di 60 giorni dalla comunicazione della sentenza penale per la riattivazione e di 180 giorni da tale riattivazione per la chiusura. Mentre ora il secondo termine è ridotto agli ordinari 120 giorni del procedimento generale, che decorrono integralmente e nuovamente<sup>29</sup>. Recita infatti il novello art.55-ter, co.4, che *“Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, 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”*.

n) Con la novella del d.lgs. n.75 all'art.55-bis, co.4 del d.lgs. n.165 è stato attribuito all'Ispettorato della Funzione pubblica il monitoraggio sul funzionamento del procedimento disciplinare e delle misure cautelari: sia su esiti disciplinari che su archiviazioni (attività in parte già svolta in passato da tale organo<sup>30</sup>), oltre che sulle sospensioni cautelari. Il problema, che resta irrisolto, è quello delle inerzie disciplinari, ovvero le mancate iniziative che, in quanto tali, non vengono segnalate all'Ispettorato. Sarebbe stato forse opportuno estendere tale monitoraggio, che potrebbe essere svolto anche dalle Sezioni controllo della Corte dei Conti, anche alle sentenze definitive civili,

---

<sup>29</sup> Cioè se prima della (eccezionale) sospensione del procedimento disciplinare in attesa dell'esito del procedimento penale fossero stati “bruciati” dall'U.P.D. alcuni giorni, dalla data di riattivazione dell'azione punitiva interna decorreranno comunque 120 gg. integralmente.

<sup>30</sup> Art.55-bis, co.4 del d.lgs. n.165: *Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché 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.*

penali, contabili, amministrative e tributarie che vedano soccombente la P.A. o condannati pubblici dipendenti. Tali monitoraggi servono per verificare se vi sia poi stato un seguito disciplinare all'interno dell'amministrazione nei confronti degli autori del danno risarcito dalla P.A., dell'atto o del contratto annullato, della cartella esattoriale annullata, o del soggetto destinatario di condanna penale o giuscontabile. Tra i soggetti da coinvolgere (con opportuni raccordi con Corte dei Conti e Ispettorato della Funzione Pubblica) in tale delicato e atomistico riscontro, andrebbero inserite anche l'ANAC, le avvocature interne e l'Avvocatura dello Stato, che hanno un capillare monitoraggio di tutti i contenziosi riguardanti il proprio ente, o comunque presso le pubbliche amministrazioni.

o) In punto di regime transitorio, infine, l'art.22, co.13 del d.lgs. n.70, statuisce che *“Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto”*. Trattasi di disposizione ispirata ai noti principi sulla successione delle norme afflittive nel tempo, già ben recepiti nella Circolare 27 novembre 2009 n. 9 del Ministro per la p.a. e l'innovazione allorquando fu adottata la riforma Brunetta del 2009.

## **2. Ulteriori possibili interventi correttivi non recepiti nel d.lgs. n.75 del 2017. Le imminenti modifiche da parte della contrattazione collettiva.**

Nel testo del decreto n.75 del 2017 si è invece persa l'occasione per apportare qualche ulteriore rilevante correttivo alla regolamentazione del procedimento disciplinare contenuta nel d.lgs. n.165 del 2001. In particolare, come avevamo rimarcato nel nostro *Studio sul procedimento disciplinare*:

a) l'attuale obbligo di segnalare fatti di valenza disciplinare desunti da sentenze penali (ivi comprese quelle assolutorie), sancito dall'art. 154-ter, disp.att.c.p. (d.lgs. 28 luglio 1989 n. 271) introdotto dall'art. 70 del d.lgs. n. 150 del 2009, non andrebbe posto più a carico della *Cancelleria* del giudice che ha pronunciato una sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica, pur se non irrevocabile, ma andrebbe più coerentemente imposto al giudice estensore, unico ad aver letto le carte e riscontrato i fatti, ed unico in grado di capire se la sentenza riguardi un pubblico dipendente.

La modifica appare necessaria in quanto non può essere imposta al Cancelliere di un Ufficio giudiziario (Tribunale, Corte d'Appello o Cassazione, ma lo stesso vale per le magistrature speciali) la lettura integrale di tutte le

sentenze depositate nel proprio ufficio da decine di giudici per cogliere eventuali profili di illecito disciplinare da segnalare all'amministrazione di appartenenza di una delle parti del processo: tale accertamento può ben farlo, e assai agevolmente (poche righe nel dispositivo), l'estensore della sentenza, che ha letto le carte, ha valutato i fatti e conosce la qualifica di pubblico dipendente dell'imputato o della parte in causa che ha giudicato.

E tale obbligo gravante sul giudice estensore non andrebbe limitato alle sentenze penali di condanna, ma andrebbe esteso anche a quelle assolutorie "*perche il fatto non costituisce illecito penale*" o di *prescrizione*, che evidenzino comunque profili disciplinari del dipendente giudicato. Ma la stessa regola andrebbe estesa ai pronunciamenti dei giudici amministrativi, contabili, militari e tributari, qualora nel depositare la propria sentenza ravvisino profili di responsabilità disciplinare in capo a funzionari pubblici coinvolti nel proprio giudizio. Identico obbligo di segnalazione all'U.P.D. potrebbe essere imposto alle Avvocature interne e all'Avvocatura dello Stato, che hanno un monitoraggio capillare di tutte le sentenze, civili, penali, contabili, tributarie, relative ad enti pubblici, dalle quali desumere condotte colpose o dolose di dipendenti nei campi più vari.

Nulla sul punto ha purtroppo previsto la novella del d.lgs. n.75 del 2017 al d.lgs. n. 165.

b) Parimenti andrebbe quanto prima corretta la assai opinabile previsione del cennato art. 154-*ter*, disp.att.c.p. che attualmente impone alle Cancellerie penali di comunicare il solo *dispositivo* della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dipendente e, se richiesto da quest'ultima, di trasmettere copia integrale del provvedimento. Trattasi di inutile doppia trasmissione, avendo l'amministrazione necessità da subito *dell'intera sentenza* (di condanna ma anche assolutoria che contenga aspetti di rilevanza interna) per trarne profili di eventuale valenza disciplinare che, ovviamente, il solo dispositivo non evidenzia assolutamente. Anche su questo punto la novella al d.lgs. n. 165 apportata dal d.lgs. n.75 del 2017 è rimasta silente.

c) Andrebbe corretta l'anomala procedura "accelerata" dell'art. 55-*quater*, co. 3-*bis* e 3-*ter*, d.lgs. n. 165 (introdotta dal d.lgs. 20 giugno 2016 n. 116 sui "furbetti del cartellino" come integrato dal d.lgs. 20 luglio 2017 n.118) nella parte in cui attribuisce il potere-dovere di contestazione degli addebiti non già in capo all'U.P.D., ma al capo-struttura in 48 ore dalla conoscenza dei fatti, e la successiva competenza dell'U.P.D. per la sanzione espulsiva. Riteniamo che, essendo materia che dà luogo a licenziamento (o, comunque, a sanzione diversa dal mero richiamo verbale), la competenza a contestare gli addebiti

dovrebbe essere riconosciuta all'U.P.D. (su tempestiva segnalazione del capo-struttura), anche per coerenza con il potere istruttorio e decisorio allo stesso attribuito.

Da ultimo, a chiusura di queste brevi riflessioni, va ricordato che sono in corso le procedure di rinnovo contrattuale per i lavoratori pubblici.

L'Aran e la controparte sindacale dovranno fatalmente recepire, sul piano sostanziale e procedurale, i numerosi mutamenti legislativi intervenuti negli ultimi anni in materia disciplinare, configuranti norme imperative non derogabili sul piano negoziale. E ciò in ossequio ai (pluri) novellati art.2, 40 e 55 segg. del d.lgs. n.165 del 2001 che, sul piano della gerarchia delle fonti lavoristiche, sanciscono in primo luogo che *“La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge”* (art.40, co.1). E proprio la legge, in particolare l'art.55, co.1, chiarisce che *“Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”*.

Inoltre il novello art.55-bis, co.9-bis, d.lgs. n.165 introdotto dal d.lgs. n.75, ribadisce che *“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”*.

Infine, l'art.2, co.2 e co.3-bis, esplicita che *“I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili [ , solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge]”* (co.2) e *“Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione*

*collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (co.3-bis).*

Tra gli interventi più attesi nell'imminente CCNL vi è la regolamentazione procedurale e temporale del procedimento di competenza del capo-struttura teso alla inflizione del richiamo verbale, che il d.lgs. n.165 demanda alla contrattazione. Sarebbe opportuno a nostro avviso snellire il procedimento-tipo previsto per le sanzioni di competenza dell'U.P.D., dimezzando i termini (ad esempio portando a 15 i giorni per la contestazione degli addebiti e a 60 i giorni per la chiusura del procedimento) e consentendo una più snella formulazione della pur necessaria verbalizzazione della sanzione inflitta non già *ad substantiam*, ma *ad probationem*, per lasciare traccia cioè della sanzione inflitta (inserendola nel fascicolo personale del lavoratore) per poter un domani contestare la recidiva, di cui altrimenti si perderebbero i presupposti a fronte di richiami verbali non trasfusi in un atto scritto (che, ovviamente, non trasforma, sul piano giuridico, la sanzione in un richiamo scritto, chiarendo il capo-struttura nel corpo del testo che si tratta di richiamo verbale, trasfuso in forma scritta a soli fini probatori).

**DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 (in Suppl. ordinario n. 112 alla Gazz. Uff., 9 maggio, n. 106).** - **Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PA) (T.U. PUBBLICO IMPIEGO)** dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal d.lgs. 20 luglio 2016 n. 116, come modificato dall'articolo 2 del d.lgs. 20 luglio 2017 n. 118.

*(articoli estratti)*

#### ARTICOLO N.55

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative (1) (2)

##### Art. 55

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione (3).

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

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

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

(1) Articolo sostituito dall'articolo 68, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(2) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.

(3) Comma modificato dall'articolo 12, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

#### ARTICOLO N.55 bis

Forme e termini del procedimento disciplinare (1) (A)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo (2).
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 titolarità e responsabilità (3).
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).
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è 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 può 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 possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può 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, nonché 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 è sostituito da un codice identificativo (5) (B).
5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. 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, è 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 (6).
6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini (7).
7. Il [lavoratore] dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato [o ad una diversa], che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione

disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni (8).

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è 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 è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è 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 è 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).

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 (10).

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 (11).

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. 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 (12).

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 è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è 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 più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (13).

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

(2) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(4) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(5) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

- (6) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (7) Comma modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera f), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (8) Comma modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera g), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (9) Comma modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (10) Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (11) Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (12) Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
  - (13) Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
- (A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.
- (B) In riferimento al presente comma vedi: Parere Autorità garante per la protezione dei dati personali 08 maggio 2013, n. 2501216.

## ARTICOLO N.55 ter

### Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale (1) (A)

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', di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento.] 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).
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).
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, altresì, 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).
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 (5).

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

(2) Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(4) Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(5) Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.

## ARTICOLO N.55 quater

### Licenziamento disciplinare (1) (A)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3 (2);

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (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 (4);

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 (5)

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 (6).

[2. Il licenziamento in sede disciplinare e' disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.] (7)

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 (8).

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'articolo 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 (9).

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'articolo 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, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 (10).

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 venti 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'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta 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 (11).

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 (12).

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4 (13).

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

(2) Lettera inserita dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Lettera inserita dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(4) Lettera inserita dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(5) Lettera inserita dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(6) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116.

(7) Comma abrogato dall'articolo 15, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(8) Comma modificato dall'articolo 15, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(9) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116.

(10) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116.

(11) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116, come modificato dall'articolo 2 del D.Lgs. 20 luglio 2017 n. 118.

(12) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116.

(13) Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116, come modificato dall'articolo 2 del D.Lgs. 20 luglio 2017 n. 118.

(A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.

## ARTICOLO N.55 quinquies

### False attestazioni o certificazioni (1) (A)

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'articolo 55-quater, comma 3-quater (2).

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 altresì, 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 né oggettivamente documentati.

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 continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza (3).

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

(2) Comma modificato dall'articolo 16, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Comma aggiunto dall'articolo 16, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.

#### ARTICOLO N.55 sexies

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare (1) (A)

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'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (2).

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, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, 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'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, è valutata anche ai fini della responsabilità 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 (3).

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.

(2) Comma sostituito dall'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Comma sostituito dall'articolo 17, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226.

## ARTICOLO N.55 septies

### Controlli sulle assenze (1) (A)

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).

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'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 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 (3).

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, altresì, 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 (4).

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività 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. Affinché 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 gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento (5).

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 è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (6).

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 reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità 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 reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps (7).

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 è 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 (8)

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché 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 funzionalità 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.

(2) Comma modificato dall'articolo 18, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(3) Comma modificato dall'articolo 7, comma 1-bis, del D.L. 18 ottobre 2012 n. 179 come modificato in sede di conversione e successivamente dall'articolo 18, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(4) Comma inserito dall'articolo 18, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(5) Comma modificato dall'articolo 13, comma 3-bis, del D.L. 18 ottobre 2012 n.179 e successivamente dall'articolo 18, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(6) Comma sostituito dall'articolo 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2011 n. 98.

(7) Comma aggiunto dall'articolo 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 e successivamente sostituito dall'articolo 18, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(8) Comma aggiunto dall'articolo 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 e successivamente modificato dall'articolo 4, comma 16-bis, lettere a), b) e c), del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

(A) In riferimento al presente articolo, vedi: Circolare del Ministero della Difesa 11 febbraio 2011, n. 9226, Circolare dell'Autorità per la Vigilanza sui Lavori pubblici 23 febbraio 2011, Circolare Autorità per la Vigilanza sui Lavori Pubblici n. 1 del 23 febbraio 2011, la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri (vari dipartimenti) 4 febbraio 2014, n. 2/2014; la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 17 febbraio 2014, n. 2; Nota del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 22 aprile 2014, n. 5181.

## ARTICOLO N.63

### Controversie relative ai rapporti di lavoro

#### Art. 63

(Art. 68 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs n. 387 del 1998).

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (1).

2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato (2).

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in

sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

(1) Comma modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(2) Comma aggiunto dall'articolo 21, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.