

55.

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.

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.

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

.

(121)

Vedi, anche, gli articoli 1 e 3, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 85.

55

– bis. Forme e termini del procedimento disciplinare.

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al

rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica

dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. 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 secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo

impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura

conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro

sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni

del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del

procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una

sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma

comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il

dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da

applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque

giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55- ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del

responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel

presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari

possono 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. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa 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'autorità disciplinare procedente 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. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione

pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso

quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del

procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del

trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del

licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il

procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e  
le

determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione

del rapporto di lavoro.

55

-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai

quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del

procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1,

primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore

gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di

particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito

dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può

sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di

adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e,

successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di

assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

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

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

55

-quater. Licenziamento disciplinare.

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.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è 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 è 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.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

55

-quinquies. False attestazioni o certificazioni.

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 modalità fraudolente, ovvero giustifica

l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno

stato di malattia è 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 responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

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.

55-



limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla

violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dai codici di comportamento di

cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti

per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

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 dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal

servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non  
perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il  
licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo  
pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non  
aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con  
privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a  
profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è  
limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

55

- septies. Controlli sulle assenze.

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.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica,

direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della

previdenza sociale, secondo le modalità 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 è

immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

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.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente

anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e

organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere

effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

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.

55-octies.

Permanente inidoneità psicofisica.

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni

statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

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

dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente

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

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

idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in

assenza di giustificato motivo;

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

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

seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

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

rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

55

-novies. Identificazione del personale a contatto con il pubblico.

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico

sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o

di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

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

sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più

decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e

l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle

amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i

rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza



Stato-città ed autonomie locali.