

Responsabilità disciplinare nel pubblico impiego

La riforma targata Madia, tra le innumerevoli novità, presenta anche quelle relative alla responsabilità disciplinare nel pubblico impiego con modifiche agli artt. 55 e seguenti del Testo unico del pubblico impiego.

Viene dunque nuovamente ritoccato il sistema disciplinare nel pubblico impiego già oggetto di un'ampia riforma nel 2009 ad opera del Ministro Brunetta.

Infrazioni di minore gravità

Intanto dobbiamo distinguere le infrazioni di minore gravità che, come è stato sino ad oggi comportano le sanzioni:

- del rimprovero verbale e scritto
- nella multa fino a quattro ore di retribuzione
- nella sospensione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più dieci giorni.
-

Per l'**irrogazione della sanzioni del rimprovero verbale**, recita il nuovo art. 55-bis del Testo unico del pubblico impiego come riformato dalla Madia, è **competente il 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.

Per le infrazioni punibili con una sanzione superiore al rimprovero verbale è invece competente l'ufficio per i procedimenti disciplinari individuato da ciascuna Amministrazione.

Forme e termini del procedimento disciplinare

Il nuovo art 55-bis del Testo unico in merito alla responsabilità disciplinare nel pubblico impiego dispone che **per le infrazioni meno gravi 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 con immediatezza e comunque **non oltre trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e **convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni**, per l'audizione.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un procuratore e può, in caso di grave e oggettivo impedimento chiedere il differimento dell'audizione.

Il procedimento deve essere concluso **nel termine di 90 giorni** dalla contestazione dell'addebito con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, dandone comunicazione anche all'Ispektorato per la funzione pubblica.

Il nuovo comma 9 dell'art 55 bis dispone che 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 non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

L'art 55 ter disciplina il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, stabilendo la prosecuzione e conclusione del primo anche in caso in cui il comportamento del dipendente integri una fattispecie penale.

Tuttavia la Madia ha previsto la possibilità di sospensione del procedimento disciplinare nel caso di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e per il quale sono previste sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.

Il procedimento disciplinare sospeso può **essere riattivato** "qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento, anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente".

Se vi è assoluzione nel procedimento penale, perchè il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale o perchè il dipendente non lo ha commesso," **l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari**, ad istanza di parte da proporsi entro 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".

I casi di licenziamento disciplinare nel pubblico impiego

L'art 55 quater (su cui più pesantemente è intervenuta la riforma Madia) prevede i casi di licenziamento disciplinare che sono 10 ipotesi. Alle già esistenti ipotesi di:

- assenze ingiustificate per più di tre giorni in un biennio o più di sette giorni in dieci anni;
- false timbrature;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- false dichiarazioni per ottenere promozioni e posti;
- 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;
- condanna penale con l'interdizione perpetua dai pubblici uffici

Si affiancano nuove ipotesi di licenziamento disciplinare date da:

- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;
- commissione dolosa, o gravemente colposa, per i dirigenti circa la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari;
- 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;
- **insufficiente rendimento rilevato dalla reiterata valutazione negativa della performance** del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio.

Falsa attestazione in servizio

Il comma 3-bis e seguenti disciplina la procedura per il licenziamento disciplinare a seguito di falsa attestazione in servizio.

Sul tema si legga: [falsa attestazione in servizio e licenziamento disciplinare dopo la Madia](#)

Proprio sul tema della falsa attestazione in servizio, il 10 luglio è intervenuto il Consiglio dei Ministri per l'approvazione definitiva del decreto correttivo al decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116, recante modifiche all'articolo 55-quater del TUIP .

L'art 55-quinquies sempre sulla falsa attestazione in servizio prevede una fattispecie incriminatrice punita con **la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600** per chi, **attesta falsamente il servizio mediante alterazione di sistemi di rilevamento della presenza** o per chi **giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia**.

La stessa pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto. In questi casi, inoltre, il lavoratore, 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 d'immagine**.