

**LA RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI
PUBBLICI E LE SANZIONI DISCIPLINARI
NELLA "RIFORMA BRUNETTA"**

LA LEGGE DELEGA: LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15

l'art. 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15 (*principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*) stabilisce una serie di PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI cui il Governo si deve attenere nell'esercizio della delega in materia di procedimenti disciplinari.

- a) **semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari**, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;
- b) **prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale**, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;
- c) **definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento**, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale (*casi di truffa aggravata per cui si prevede la pena della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549*) e la procedibilità d'ufficio;

LA LEGGE DELEGA: LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15

- d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;**
- e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;**
- f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;**
- g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;**
- h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;**

LA LEGGE DELEGA: LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15

- i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;**
- l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;**
- m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio**
- n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;**
- o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;**
- p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.**

LA LEGGE DELEGA: LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15

Sono inoltre previste SPECIFICHE MISURE SANZIONATORIE PER IL MANCATO ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE DA PARTE DEL DIRIGENTE

Tra i principi e criteri previsti dall'art. 6 (*principi e criteri in materia di dirigenza pubblica*) è infatti prescritto - comma 1, lett. c), d) ed e) - di:

- c) **prevedere la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato il procedimento disciplinare** nei confronti dei dipendenti, nei casi in cui sarebbe stato dovuto;
- d) **limitare la responsabilità civile dei dirigenti alle ipotesi di dolo e di colpa grave**, in relazione alla decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione di appartenenza;
- e) prevedere **sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettano di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendano valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate**

LA LEGGE DELEGA: LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15

In aggiunta a ciò, il legislatore prevede **"una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura"** che comporta, **"all'esito dell'accertamento della predetta responsabilità, il divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio"** (art. 6, comma 1, lett.b).

La suddetta disposizione deve considerarsi congiuntamente a quanto prevede **l'art. 4, comma 2, lett. e), n. 1** della stessa legge delega ove, tra i criteri indicati per riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è prevista **"l'estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti"**.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

La legge 15 del 2009 prevede che la propria attuazione avvenga attraverso decreti legislativi, da emanarsi entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

La legge inoltre prevede inoltre che nei 24 mesi successivi il Governo possa adottare disposizioni integrative con i medesimi principi e i medesimi criteri.

Il primo decreto emanato affronta tutte le materie oggetto della legge delega.

Si tratta del **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (c.d. "decreto Brunetta"), il cui testo definitivo è stato pubblicato nella G.U. n. 254 del 31 ottobre 2009 - *Suppl. Ord. n. 197*.

Il provvedimento è entrato in vigore dal **15 novembre 2009**.

Il capo V del titolo IV del decreto delegato di attuazione è interamente dedicato alle sanzioni disciplinari e alla responsabilità dei dipendenti pubblici.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

Con la riforma si trasforma completamente il sistema dei rapporti tra legge e contratto.

In materia di sanzioni disciplinari, viene modificato l'art. 40 del t.u. sul pubblico impiego (d.lgs 165/2001), stabilendo che in tale ambito

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA È CONSENTITA NEGLI ESCLUSIVI LIMITI PREVISTI DALLE NORME DI LEGGE (art. 54 decreto 150).

Inoltre (art. 68 decreto 150) è attribuito alle disposizioni di modifica – che riscrivono l'art. 55 del d.lgs 165/2001 e aggiungono i nuovi articoli da 55-bis a 55-novies – il carattere di **NORME IMPERATIVE ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419 del codice civile.**

Ciò significa che **TALI NORME NON POSSONO ESSERE DEROGATE DA ACCORDI O CONTRATTI E CHE L'EVENTUALE VIOLAZIONE COMPORTA LA NULLITÀ DELL'ACCORDO O DEL CONTRATTO.**

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONI E DELLE RELATIVE SANZIONI

sono definite dai contratti collettivi, salvo quanto previsto dallo stesso decreto, che introduce nuove tipologie di infrazioni e nuove pesanti sanzioni

(art. 68, comma 2 decreto 150)

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

È completamente definito dal decreto di riforma

Si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo solo per le infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale

(art. 69, comma 1 decreto 150)

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Finora prevista come forma di pubblicità tassativa e insostituibile del CCNL e dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, doveva avvenire in ogni posto di lavoro accessibile a tutti i dipendenti.

Con la riforma, si prevede che

LA PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IMPUGNAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Sono soppressi i collegi arbitrali di disciplina eventualmente istituiti nelle singole amministrazioni (di cui agli art. 55, commi 7, 8 e 9 d.lgs 165/01)

E' poi previsto che

“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. (art. 68, che modifica art. 55 d.lgs 165/01)

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

E' previsto un **procedimento semplificato 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**, sempre che il **responsabile della struttura abbia la qualifica dirigenziale**.

In tal caso 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, **senza indugio e comunque non oltre 20 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, in luogo di 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale e comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento si svolge avanti l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari al quale il responsabile della struttura trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Ogni amministrazione deve individuare, secondo il proprio ordinamento l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento ma, **se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni i termini sono raddoppiati rispetto al procedimento semplificato** e salva l'eventuale sospensione facoltativa in caso di pendenza di processo penale. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura 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 comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Tale procedimento si applica anche per le **infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente** ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3 d.lgs 165/01.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

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 mani**. 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 mani, 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.

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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

Sono previste nuove misure per far sì che la sanzione trovi comunque applicazione

SANZIONI PER CHI NON COLLABORA

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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

Sono previste nuove misure per far sì che la sanzione trovi comunque applicazione

TRASFERIMENTO O DIMISSIONI DEL DIPENDENTE

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.

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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

PRIMA DELLA RIFORMA, quando l'amministrazione veniva a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale per gli stessi fatti oggetto di procedimento disciplinare, quest'ultimo, di regola, rimaneva sospeso fino alla sentenza definitiva.

ORA **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, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, **non è ammessa la sospensione del procedimento.**

Per le infrazioni di maggiore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, **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 **(sospensione facoltativa e non obbligatoria)**

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE – ESITO DEL PROCEDIMENTO PENALE

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.

IN CASO DI ASSOLUZIONE IN SEDE PENALE, QUINDI, IL PROCEDIMENTO NON SI ESTINGUE: DEVE ESSERE RIAPERTO SU RICHIESTA DEL DIPENDENTE PER MODIFICARE LA SANZIONE.

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.**

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

In tali casi il procedimento disciplinare è 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 le forme ordinarie. 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

La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica **ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza** e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate **con modalità telematiche**, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'amministrazione digitale, entro trenta giorni dalla data del deposito

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

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 (SENZA PREAVVISO);**
- b) **assenza ingiustificata 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 (CON PREAVVISO);**
- c) **ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (CON PREAVVISO);**
- d) **falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (SENZA PREAVVISO);**
- 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 (SENZA PREAVVISO);**
- f) **condanna penale definitiva in relazione al quale è prevista l'interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro (SENZA PREAVVISO).**

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

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI: SANZIONI

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.

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.

La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per tale delitto di falsa certificazione 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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE

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, **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.**

Fuori dai suddetti casi, **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, con le relative conseguenze.

Dalla data di collocamento in disponibilità infatti **restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro** e il lavoratore ha **diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi.** I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il **diritto all'assegno per il nucleo familiare**

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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

LE RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

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 dalla 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.

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** .

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

I CONTROLLI SULLE ASSENZE

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.

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.

L'inosservanza dei predetti obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia 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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

I CONTROLLI SULLE ASSENZE

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.**

Con l'art. 17, comma 23 del c.d. "decreto anticrisi" n. 78/2009 è stato in parte abrogato il comma 3 dell'art. 71 del d.l. 112/2008.

Sono state pertanto reintrodotte le precedenti fasce di reperibilità (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19). Esse rimangono quelle attualmente da rispettare, fino all'emanazione del decreto ministeriale sopra previsto.

Con decreto 18 dicembre 2009, n. 206 è stato infine stabilito che in caso di assenza per malattia, **le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.**

L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è eziologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. 2. Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Il citato decreto entrerà in vigore il 4 febbraio 2010.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

I CONTROLLI SULLE ASSENZE

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 in materia di assenze**, 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 d.lgs. 165/2001.

Pertanto, 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** (art. 55-*sexies*).

Inoltre, **al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata**, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, **la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione**, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, **la retribuzione di risultato è decurtata**, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione, **di una quota fino all'ottanta per cento** (art. 21, disposizione, quest'ultima di difficile coordinamento con i controlli sulle assenze visto che si riferisce al rispetto degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione).

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

PERMANENTE INIDONEITÀ PSICOFISICA

Nel caso di accertata **permanente inidoneità psicofisica al servizio**, l'amministrazione può **risolvere il rapporto di lavoro**.

Con regolamento governativo saranno disciplinati:

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;

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.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE A CONTATTO CON IL PUBBLICO

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.

Dal suddetto obbligo è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per la funzione pubblica, adottati 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 Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

I CONTROLLI: L'ISPETTORATO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica è istituito L'ISPETTORATO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato.

L'Ispettorato VIGILA E SVOLGE VERIFICHE sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro.

Collabora alle verifiche ispettive.

Nell'ambito dei controlli sulla regolarità amministrativa e contabile l'Ispettorato può avvalersi della GUARDIA DI FINANZA.

Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale di un numero complessivo di DIECI FUNZIONARI scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo.

Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica.

IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009

I CONTROLLI: L'ISPETTORATO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

L'ispettorato, inoltre, SU SEGNALAZIONI DA PARTE DI CITTADINI O PUBBLICI DIPENDENTI CIRCA PRESUNTE IRREGOLARITÀ, RITARDI O INADEMPIENZE DELLE AMMINISTRAZIONI, può richiedere CHIARIMENTI E RISCONTRI in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni.

A conclusione degli accertamenti, GLI ESITI DELLE VERIFICHE SVOLTE DALL'ISPETTORATO COSTITUISCONO OBBLIGO DI VALUTAZIONE, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari per l'amministrazione medesima.

Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di DENUNCIARE ALLA PROCURA GENERALE DELLA CORTE DEI CONTI LE IRREGOLARITÀ RICONTRATE.