

PGDG 7012
Bologna, 30/06/2017

Ai Direttori/Responsabili di Nodo

Ai Referenti Amministrativi di Nodo

E p.c. Al Direttore Generale

OGGETTO: nuove disposizioni, per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, in materia di responsabilità disciplinare e di procedimento disciplinare introdotte dai decreti attuativi della Legge 7 agosto 2015 n. 124 (c.d. “Riforma Madia”)

Premessa

In attuazione della delega contenuta nella Legge n. 124/2015 (c.d. “Riforma Madia”) il Governo ha emanato, tra gli altri, due decreti legislativi che apportano, per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, significative novità in materia di responsabilità disciplinare e di procedimento disciplinare.

Trattasi del D. Lgs. 20 giugno 2016 n. 116 (in G.U. n. 149 del 28/06/2016) e del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (in G.U. n. 130 del 07/06/2017).

In particolare il D. Lgs. n. 116/2016 - attraverso una modifica dell’art. 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001 - apporta alcune significative novità in materia di licenziamento disciplinare, al fine di allargarne l’ambito di applicazione e reprimere più efficacemente le condotte volte ad attestare falsamente la presenza in servizio dei dipendenti pubblici.

Il D. Lgs. n. 75/2017, invece – con l’obiettivo, in particolare, di accelerare e rendere concreto e certo, nei tempi di espletamento e di conclusione, l’esercizio dell’azione disciplinare - riscrive le disposizioni, sempre contenute nel D. Lgs. n. 165/2001 (artt. 55 ss.), in materia di procedimento disciplinare, ridefinendo, tra l’altro, le competenze dei dirigenti responsabili di struttura e dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Con la presente nota vengono pertanto illustrate le principali novità introdotte dalle disposizioni normative in oggetto.

Si precisa sin da ora che alcune delle disposizioni contenute nei decreti in esame ed illustrate nella presente nota non comportano specifici adempimenti in capo ai Direttori/Responsabili di Nodo. Ciò nonostante si è ritenuto opportuno, per ragioni di completezza espositiva, riportare nella presente trattazione anche le suddette disposizioni.

1° PARTE – IL D. LGS. n. 116/2016

1. La falsa attestazione della presenza in servizio (art. 55 quater comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 aggiunto dal D. Lgs. n. 116/2016)

L'art. 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001 prevede la sanzione disciplinare del licenziamento (senza preavviso) in caso di “*falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ...*”.

Con riferimento a tale disposizione, il D. Lgs. n. 116/2016 specifica 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.

Il decreto in esame precisa, altresì, che di tale violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta, attiva o omissiva, la condotta fraudolenta.

La novella determina, pertanto, un ampliamento della fattispecie di illecito disciplinare facendovi rientrare “qualunque” modalità fraudolenta finalizzata a far risultare il dipendente in servizio ovvero a trarre in inganno l'amministrazione in merito al rispetto dell'orario di lavoro.

2. La sospensione cautelare obbligatoria (art. 55 quater comma 3 bis del D. Lgs. n. 165/2001 aggiunto dal D. Lgs. n. 116/2016)

La falsa attestazione della presenza in servizio – di cui si è detto al precedente paragrafo n. 1 - **accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze**, determina l'immediata sospensione cautelare del dipendente.

La sospensione cautelare è disposta – senza obbligo di preventiva audizione del dipendente - dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora (vale a dire dal Direttore/Responsabile di Nodo) oppure dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari¹ nel caso in cui questi ne venga a conoscenza per primo.

La sospensione è disposta con provvedimento motivato entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti sono venuti a conoscenza del fatto. Tale termine non ha, tuttavia, carattere di perentorietà. Il decreto precisa, infatti, che la violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva comunque l'eventuale responsabilità del dipendente a cui sia eventualmente imputabile tale violazione.

La disposizione normativa in esame precisa, altresì, che il dipendente sospeso cautelatamente ha diritto a percepire, durante il periodo di sospensione, l'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. A tal proposito si ricorda che i vigenti contratti collettivi nazionali, applicati al personale di Arpae, fissano l'ammontare dell'assegno alimentare nella misura del 50% della retribuzione.²

¹ Si ricorda che presso Arpae l'Ufficio per i procedimenti disciplinari è costituito dalla Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali (DDG n. 51/2005).

² Per quanto attiene all'ammontare dell'assegno alimentare le disposizioni contrattuali di riferimento a cui si fa rinvio sono le seguenti: art. 15, comma 7, CCNL Comparto Sanità 19/04/2004; artt. 10, comma 7, CC.CC.NN.LL. 06/05/2010 Dirigenza Area III (Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa) ed Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria); art. 5, comma 7, CCNL 11/04/2008 Comparto Regioni e Autonomie Locali; art. 9, comma 7, CCNL 22/02/2010 Area II (Dirigenza Regioni e Autonomie Locali).

3. L'avvio del procedimento disciplinare (art. 55 quater comma 3 ter del D. Lgs. n. 165/2001 aggiunto dal D. Lgs. n. 116/2016)

Al fine di accelerare i tempi di espletamento dell'azione disciplinare, il legislatore stabilisce che, in **caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare - di cui si è detto al precedente paragrafo 2 – si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente e alla convocazione del dipendente medesimo dinanzi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.**

Il dipendente è convocato dinanzi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può 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 può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari deve concludere il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

Anche i termini predetti non hanno un carattere di perentorietà.

La violazione di tali termini, infatti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente a cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata.

In ogni caso il procedimento disciplinare così attivato deve concludersi entro e non oltre il termine di centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Viene, dunque, introdotto un nuovo procedimento disciplinare (c.d. "accelerato") giustificato dalla circostanza che la falsa attestazione della presenza sia accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

4. Responsabilità penale e responsabilità per danni all'immagine della Pubblica Amministrazione (art. 55 quater comma 3 quater del D. Lgs. n. 165/2001 aggiunto dal D. Lgs. n. 116/2016)

La falsa attestazione della presenza in servizio non costituisce unicamente fonte di responsabilità disciplinare bensì, ove accertata, può costituire anche fonte di responsabilità penale e di responsabilità per danni all'immagine della Pubblica Amministrazione.

A tal proposito si ricorda che l'art. 55 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 contempla il reato di "False attestazioni o certificazioni" che punisce, tra l'altro, la condotta del lavoratore che "*attesta falsamente la propria presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento o con altre modalità fraudolente ...*".³

Il medesimo art. 55 quinquies, inoltre, al comma 2, prevede che il lavoratore, ferme restando 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 subito dall'amministrazione.

Ebbene, ad integrazione ed a specificazione dell'impianto normativo come sopra delineato, il decreto legislativo in esame precisa che in presenza della fattispecie della falsa attestazione in

³ La pena prevista per tale fattispecie di reato è quella della reclusione da uno a cinque anni e la multa da euro 400 ad euro 1.600.

servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, l'Amministrazione deve procedere - entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare (di cui al precedente paragrafo n. 3) - a trasmetterne denuncia al pubblico ministero (ai fini dell'accertamento della responsabilità penale) e darne segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti (ai fini dell'accertamento della responsabilità per danni all'immagine della P.A.).

Per quanto concerne, poi, il danno di immagine, il decreto legislativo in esame contiene una predeterminazione *ex lege* del danno medesimo disponendo che, ferma restando la valutazione equitativa del giudice, l'ammontare del risarcimento conseguente all'eventuale condanna per danno all'immagine non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento (oltre ad interessi e spese di giustizia).

5. La responsabilità disciplinare del dirigente (*art. 55 quater comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 aggiunto dal D. Lgs. n. 116/2016*)

Nei casi di falsa attestazione in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, 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. Di tale omissione, inoltre, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari deve darne notizia all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

6. Entrata in vigore delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 116/2016

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 116/2016, illustrate nei paragrafi sopra riportati, si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente al 13/07/2016 quale data di entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto.

2° PARTE – IL D. LGS. n. 75/2017

1. Soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari (*art. 55 bis del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017*)

Il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 13) ridefinisce le competenze del dirigente responsabile della struttura di appartenenza del lavoratore e dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari in merito all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Nello specifico, l'unica sanzione disciplinare che successivamente al 22/06/2017 (quale data di entrata in vigore del decreto citato) rimane di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente (vale a dire, per Arpae, del Direttore/Responsabile del Nodo) è la sanzione del **rimprovero verbale** che, lo ricordiamo, è l'unica sanzione che viene irrogata senza alcuna preventiva contestazione scritta dell'addebito.

A tal proposito, preme, altresì, ricordare che il rimprovero verbale è previsto, dai vigenti contratti collettivi nazionali, per il solo personale non dirigente; inoltre anche se il rimprovero in questione viene definito *verbale* deve, comunque, essere formalizzato in forma scritta; è, infatti, necessario che di esso rimanga “traccia” certa ai fini dell’applicazione di una eventuale futura recidiva.

Le sanzioni disciplinari di maggiore gravità (**rimprovero scritto/censura scritta, multa/sanzione pecuniaria, sospensione dal servizio e licenziamento**), invece – successivamente al 22/06/2017 - rientrano tutte nella competenza dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari e la relativa irrogazione richiede l’attivazione di apposito procedimento disciplinare secondo quanto previsto al successivo paragrafo 2.

2. Il procedimento disciplinare di competenza dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari *(art. 55 bis del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017)*

Il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 13) - oltre a ridefinire le competenze in materia di irrogazione delle sanzioni disciplinari - riscrive forme e termini del relativo procedimento.

Nello specifico il procedimento disciplinare che deve essere attivato in presenza di illeciti che possono comportare l’irrogazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale si articola nelle fasi di seguito riportate.

Segnalazione da parte del Direttore di Nodo

Il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio (vale a dire il Direttore/Responsabile di Nodo) che sia venuto a conoscenza di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare deve darne segnalazione immediatamente e comunque entro **dieci giorni** all’Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Contestazione dell’addebito al dipendente

L’Ufficio per i procedimenti disciplinari entro **trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della segnalazione di cui sopra ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell’addebito al dipendente interessato e convoca il dipendente medesimo, con un preavviso di almeno **venti giorni**, per l’audizione in contraddittorio a sua difesa.

Audizione a difesa del dipendente

In sede di audizione dinanzi all’Ufficio per i procedimenti disciplinari, il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell’associazione sindacale a 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.

Al dipendente è garantito, altresì, il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

Conclusione del procedimento

Una volta conclusa l'attività istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

Con riferimento all'attività istruttoria, il legislatore precisa, altresì, che l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

In ogni caso, l'atto di conclusione del procedimento – sia esso di archiviazione ovvero di applicazione della sanzione – deve essere adottato entro **centoventi giorni** dalla contestazione di addebito.

Comunicazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica

Gli atti di avvio e di conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente (di cui si è detto sopra "Parte 1° - paragrafo 2" della presente nota) devono essere comunicati, per via telematica, all'Ispettorato della funzione pubblica dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari **entro venti giorni** dalla loro adozione.

Ulteriori disposizioni contenute nell'art. 55 bis

L'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 – così modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 – nel ridefinire forme e termini del procedimento disciplinare, come sopra riportato, fa salvo "*quanto previsto dall'art. 55 quater commi 3 bis e 3 ter*".

Ciò vuol dire che in caso **di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze** troveranno applicazione le disposizioni di cui si è detto sopra "Parte 1° - paragrafi 2 e 3" che, come già rilevato, prevedono la sospensione cautelare del dipendente (entro 48 ore dalla conoscenza del fatto) ed un procedimento disciplinare "accelerato" che deve concludersi entro trenta giorni.

Il legislatore (art. 55 bis comma 9 ter) precisa, altresì, che la violazione dei termini e delle disposizioni sopra riportate sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente a cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione eventualmente 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. Sono, invece, da considerarsi perentori il termine di trenta giorni per la contestazione di addebito ed il termine di centoventi giorni per la conclusione del procedimento.

Comunicazioni al dipendente interessato dal procedimento disciplinare

Il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 13) riscrive le modalità attraverso le quali i vari atti inerenti il procedimento disciplinare, devono essere comunicati al dipendente.

Il nuovo art. 55 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 dispone, infatti, che 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 ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

3. Il procedimento disciplinare in caso di trasferimento ovvero cessazione del rapporto di lavoro (art. 55 bis del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017)

Rimane confermata la disposizione secondo cui in caso di **trasferimento** del dipendente in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata da quest'ultima.

Il nuovo art. 55 bis, comma 8, del D. Lgs. n. 165/2001 – così modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 (art. 13) – precisa, altresì, che 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.

Rimane, altresì, confermato che in caso di **cessazione** del rapporto di lavoro 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 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

4. Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 55 ter del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017)

Rimane confermato il principio di carattere generale secondo cui 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.

Rimane confermato, altresì, che per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino dieci a giorni, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, 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.

L'elemento di novità consiste, invece, nel fatto che il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 14) ha previsto che il procedimento disciplinare sospeso (in pendenza di procedimento penale) possa essere riattivato (prima della conclusione del procedimento penale pendente) qualora l'amministrazione giunga in

possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

5. Individuazione di ulteriori infrazioni sanzionabili con il licenziamento (*art. 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017*)

L'art. 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001, già prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, aveva individuato talune condotte ritenute meritevoli della massima sanzione disciplinare del licenziamento, precisamente:

- 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.

Fermo restando quanto sopra, il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 15) introduce – attraverso un'integrazione del predetto art. 55 quater - ulteriori ipotesi che legittimano l'irrogazione della sanzione del licenziamento e precisamente:

- f-bis*) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;
- f-ter*) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (omissione ovvero ritardo, senza giustificato motivato motivo, degli atti del procedimento disciplinare);
- f-quater*) 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-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.

Nelle fattispecie di cui alle lett. a), d), e) ed f) il licenziamento è senza preavviso.

Il D. Lgs. n. 75/2017 precisa, infine, che nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni di cui si è detto sopra "Parte 1° - paragrafi da 2 a 5" relative alla fattispecie della falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

6. Assenze ingiustificate dal servizio: rinvio ai contratti collettivi nazionali (art. 55 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017)

In materia di assenze ingiustificate dal servizio, fermo restando quanto già previsto nelle vigenti disposizioni normative e nei vigenti codici di comportamento, il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 16) – aggiungendo il comma 3 bis all'art. 55 quinquies⁴ del D. Lgs. n. 165/2001 – dispone che i contratti collettivi nazionali di lavoro 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.

7. Omissione/ritardo degli atti del procedimento disciplinare (art. 55 sexies del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dal D. Lgs. n. 75/2017)

In materia di obbligatorietà dell'azione disciplinare, il D. Lgs. n. 75/2017 (art. 17) riscrive l'art. 55 sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 prevedendo che il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare - ivi inclusa la segnalazione del dirigente responsabile (di cui si è detto al precedente paragrafo 2) - 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 sanzione della sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi.

⁴ Si ricorda che l'art. 55 quinquies dispone che: "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 d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater...."

L'art. 55 sexies, nella sua nuova formulazione, prevede, pertanto, la sospensione dal servizio sino ad un massimo di tre mesi anche a carico di soggetti responsabili che non rivestono una posizione dirigenziale, mentre nella precedente formulazione della disposizione in esame tali soggetti (non aventi qualifica dirigenziale) subivano la sospensione solo laddove non fosse diversamente stabilito dai contratti collettivi.

Si aggiunga, altresì, che l'art. 55 sexies (come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017) prevede che la condotta in esame (omissione/ritardo degli atti del procedimento disciplinare) se posta in essere dal personale con qualifica dirigenziale è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale (di cui all'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001).

Il D. Lgs. n. 75/2017 fa comunque salva la maggiore sanzione del licenziamento nei seguenti casi:

- nel caso in cui l'omissione ovvero il ritardo degli atti del procedimento disciplinare siano imputabili a dolo o colpa grave del soggetto responsabile (art. 55 quater comma 1 lett. f ter);
- nel caso in cui l'omessa attivazione del procedimento disciplinare ovvero l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo si riferiscono alla fattispecie della falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze (art. 55 quater comma 3 quinquies).

Strettamente collegato al predetto art. 55 sexies risulta essere anche il nuovo art. 55, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 come integrato dal D. Lgs. n. 75/2017 (art. 12) il quale, al fine di responsabilizzare ulteriormente il dirigente preposto all'applicazione delle disposizioni in materia di procedimento disciplinare dispone che la violazione dolosa o colposa delle disposizioni medesime "costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione".

8. Entrata in vigore delle disposizioni in materia di responsabilità disciplinare contenute nel D. Lgs. n. 75/2017

Per espressa disposizione contenuta nell'art. 22, comma 13, del D. Lgs. n. 75/2017 le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare contenute nel decreto medesimo – e riportate nella presente nota (parte 2°) – si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame vale a dire successivamente al 22/06/2017.

A conclusione della presente nota si ricorda che gli obblighi a cui i dipendenti di Arpae devono dare costante adempimento sono contenuti nei vigenti codici di comportamento e disciplinari consultabili nel sito internet istituzionale (in Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – Atti generali) e nella intranet aziendale (in Lavorare in Arpae – Diritti e doveri – Codice disciplinare e di comportamento).

Si chiede, infine, che ciascun responsabile di struttura proceda a dare informazione della presente nota al personale della struttura medesima.

Cordiali saluti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
(*Avv. Giovanni Fantini*)

La Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane
e Relazioni Sindacali
(*Dott.ssa Lia Manaresi*)

Documento firmato elettronicamente