



Il procedimento disciplinare a seguito del D.Lgs n.75/2017

Un parziale ritorno al passato tra vecchie e
nuove incertezze



LE RESPONSABILITA' DEL DIPENDENTE PUBBLICO

- **PENALE** → conduce all'irrogazione di una sanzione predefinita prevista dal codice in relazione alla lesione di particolari interessi tassativamente individuati
- **CIVILE** → obbliga al risarcimento del danno ingiusto subito dal danneggiato secondo i principi del codice civile
- **DISCIPLINARE** → consiste nella reazione del datore di lavoro nei confronti del lavoratore per infrazioni previste dal CCNL
- **AMMINISTRATIVA – CONTABILE** → sanziona l'imperizia e la negligenza che determinano il danno erariale



Natura del potere disciplinare

- **Un potere presente nei fatti e nelle entità superindividuali ancor prima e a prescindere di una norma che ne fornisse diretta legittimazione giuridica**
- **La mancanza di una previsione normativa espressa non ha mai impedito, sin dalle origini, l'affermazione e il riconoscimento del potere disciplinare del datore di lavoro**
- **Nel contratto di lavoro rappresenta l'anomalia e l'alterazione più notevole al sinallagma**
- **Strumento di organizzazione: art.2106 c.c.**



Il potere disciplinare

- **Assicura che la prestazione di energia lavorativa del dipendente sia conforme agli interessi dell'impresa e reprime, con diversa intensità, le condotte dei lavoratori devianti rispetto a tale scopo**
- **Gli atti del procedimento disciplinare sono contestabili alla stregua degli atti di diritto privato:**
 - **Vizi del consenso di cui al c.c. -> nullità o annullabilità dell'atto,**
 - **Violazione delle clausole generali di correttezza e buona fede (artt.1175 e 1375 c.c.)**
 - **Violazione delle disposizioni speciali in materia di licenziamento (artt.2119 c.c., art.7 L.300/1970 o legge 604/1966)**



Onere motivazionale e onere della prova

- **Le garanzie procedurali di cui alla legge n.241/1990 non si applicano**
- **Nessun rilievo assume la disposizione posta dall'art.3,I c., legge n.241/1990**
- **Ciò che rileva è la sussistenza dei presupposti sostanziali**
- **Il Giudice del Lavoro è giudice del FATTO**
- **COSA e QUANTO SI E' IN GRADO DI PROVARE IN GIUDIZIO**



Da dove siamo partiti


Breve sintesi del regime introdotto dal D.Lgs n.150/2009



L'ambito della contrattazione collettiva in materia disciplinare

- Le disposizioni da art. 55 a 55 octies sono qualificate come inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi degli artt 1339 e 1419,II, c.c.
- Art.55 D.Lgs 165 -> la contrattazione può solo individuare nuove infrazioni e le relative sanzioni.
- Eliminato il rinvio all'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e con esso la possibilità per il CCNL di intervenire in materia di procedure

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.



Presidio del sistema delineato dal D.Lgs n.150/2009

- ◆ **Art.2. II c., D.Lgs 165** -> le norme contenute nel decreto costituiscono disposizioni a carattere imperativo
- ◆ **Art.2, III bis c., D.Lgs 165** -> nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati dalla contrattazione collettiva, si applicano gli artt.1339 e 1419,II c., C.C. -> SOSTITUZIONE AUTOMATICA DELLE DISPOSIZIONI ILLEGITTIME E CONSERVAZIONE DEL CONTRATTO IN CASO DI NULLITA' PARZIALE

Le disposizioni non sono state modificate dal D.Lgs n.75/2017.



Il D.Lgs 150/2009 dedica all'azione disciplinare il suo capo V: artt.62 - 72

- **Sostituisce il vecchio art.55 D.Lgs 165/2001**
- **Aggiunge al D.Lgs 165/2001 gli artt. da 55 bis a 55 novies**
- **Abroga i commi 2 e 3 dell'art.71 del D.L. 112/2008 in materia di assenze (poiché l'art.55 septies ridisciplina i controlli sulle assenze**
- **Abroga l'art.56 del D.Lgs 165/2001 poiché gli artt 55 nuovo testo e 73 ridisegnano l'impugnazione delle sanzioni disciplinari**
- **Abroga gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs n.297/1994**
- **Qualifica gli artt. da 55 a 55 octies disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli artt.1339 e 1419, II, c.c. .**

Il nuovo art.55 introdotto dal D.Lgs n.75/2017 continua a prevedere che le norme stabilite dall'art.55 fino al 55-octies costituiscono norme imperative ai sensi degli artt.1319 e 1419 c.c. .



Obbligatorietà / facoltatività dell'azione disciplinare

- **Art.55 sexies D.Lgs.165/2001** -> **punisce l'abusivo mancato esercizio dell'azione disciplinare**: laddove la condotta del dipendente presenti un evidente *fumus* di illiceità disciplinare il dirigente deve valutare il rilievo della stessa **ALL'INTERNO** del procedimento (non prima e a prescindere)

La riforma Madia sostanzialmente conferma quanto già previsto dalla norma.

Previsto INASPRIMENTO DELLE SANZIONI (licenziamento) nei casi di cui all'art.55 – quater, co.1, lett. f-ter, e co.3 quinquies



Procedura per le sanzioni irrogate dal capo struttura dirigente

ATTO	TERMINE	
Contestazione di addebiti + convocazione a difesa	MAX 20 GG dalla notizia	
Audizione	Preavviso almeno 10 gg	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie Fare istanza motivata rinvio
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione + ev proroga	



Procedura per le sanzioni irrogate dall'UCPD

I termini, perentori, sono raddoppiati per sanzioni > a sospensione per più di 10 gg. Il termine per la conclusione decorre dalla data di prima acquisizione notizia. Consentita la sospensione penale

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	5 gg dalla notizia con comunicazione al dipendente	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	MAX 40 gg dalla notizia da parte dell'UCPD	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie Fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla prima acquisizione notizia + ev proroga	



La ripartizione della competenza introdotta dal D.Lgs n.150/2009

- Gli organi sono due: il **dirigente** e **l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**
- Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (art.55 bis, IV, D.Lgs 165/2001)
- **Cassazione, S.Lav., 30.09.2009, n.20981**: la sanzione irrogata da organo diverso dall'UCPD, anche se questo non sia ancora stato istituito, è affetta da nullità per violazione delle norme di legge in materia di competenza, non derogabili neppure dalla contrattazione collettiva



organi competenti: art.55 bis

- **Art. 55 bis** -> diversa procedura a seconda gravità della sanzione o della qualifica del responsabile della struttura
- **RIMPROVERO VERBALE** -> rinvio al CCNL
- **SANZIONE superiore al RIMPROVERO VERBALE e inferiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni** -> provvede il responsabile della struttura se riveste qualifica dirigenziale
- **SANZIONE superiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni** -> provvede UCPD (ufficio competente per i procedimenti disciplinari)
- **SANZIONI meno gravi (quando il capo struttura non è dirigente)** -> provvede UCPD



I termini perentori: DATORE LAVORO

- Termine per la contestazione dell'addebito
- Termine per il preavviso per il contraddittorio
- Termine per la conclusione del procedimento

dalla contestazione

dalla data di prima acquisizione dell'infrazione



I termini perentori: INCOLPATO

- Termine per inviare una memoria scritta
- Termine per formulare motivata istanza di rinvio allegando un grave e oggettivo impedimento



Le novità introdotte dal D.Lgs n.75/2017

Il ridimensionamento dei poteri del dirigente (art.55-bis nuovo testo)

DIRIGENTE (responsabile della struttura): competenza per le infrazioni di minore gravità punibili con la sanzione del **RIMPROVERO VERBALE**.

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.

Per le infrazioni punibili con sanzioni **SUPERIORI** al rimprovero verbale provvede **L'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**.

La competenza disciplinare del dirigente scolastico (art.55-bis, 9 quater)

Per il personale docente, educativo e ATA presso le istituzioni scolastiche statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni è di competenza del dirigente responsabile della struttura.

Un diffuso orientamento della giurisprudenza di merito consolidatosi prima del D.Lgs n.75/2017 aveva sostanzialmente disapplicato il vecchio testo dell'art.55 bis, attribuendogli natura meramente procedurale e non sostanziale.

E ora? Secondo una prima pronuncia (Tribunale di Udine ord.collegiale 30.6.17) le cose non sarebbero cambiate ...

Corte Appello Ancona, sent. n.236/2016

Dal combinato disposto dell'art. 55-bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. art. 492 del D.Lgs n. 297/1994, si desume che il ventaglio sanzionatorio specifico della materia disciplinare scolastica (allorquando individua condotte sanzionabili passibili di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese) deve essere letto come riferito ad una duplice competenza sanzionatoria con un altrettanto duplice sequenziale massimo edittale (il primo fino a dieci giorni ed, il secondo, in progressione, da undici fino a trenta giorni), attribuita, la prima, al dirigente scolastico e, la seconda, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari”.



La procedura delineata dall'art.55-bis comma 4

I termini per la contestazione e per la conclusione sono perentori e non è ammessa la sospensione in pendenza di processo penale se la sanzione applicabile è sospensione fino a 10 gg

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	Immediatamente e comunque non oltre 10 gg dalla notizia	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Immediatamente e comunque non oltre 30 giorni	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie E fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla contestazione + ev proroga (qualunque rinvio determina il differimento)	



Ricostruzione delle attribuzioni dei D.S.

Infrazioni punibili con il rimprovero verbale: si applica la disciplina prevista dal CCNL.

Infrazioni punibili con sanzione fino a 10 gg. di sospensione: si applica l'art.55 bis, co.4, seguendo la procedura prevista per l'UPD.

Infrazioni punibili con sanzione superiore a 10 gg. di sospensione: obbligo di segnalare immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Non è più previsto l'obbligo di comunicare la segnalazione disciplinare al dipendente.



Il nuovo regime dei TERMINI (art.55 - 9 ter)

- La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento previste dagli artt. da 55 a 55-quater non determina la decadenza dall'azione né l'invalidità degli atti e della sanzione

PURCHE'

1. non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente

e

2. le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione degli accertamenti svolti in concreto, risultino in concreto compatibili con il principio di tempestività



Gli unici termini perentori sono:

- per la **CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**
- per la **CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO**

“Fatto salvo quanto previsto dall’art.55-quater, commi 3 bis e 3 ter”.

Si tratta della fattispecie della **FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze

Il termine di 48 ore per la sospensione cautelare obbligatoria del servizio e la contestuale contestazione dell’addebito di cui all’art.55- quater comma 3 bis, non è perentorio



Come si computano i termini?

- In assenza di diverse disposizioni si applica la regola generale dell'art.155 c.p.c.:
- “nel computo dei termini a giorni e a ore si escludono il giorno e l'ora iniziali. Per il computo dei mesi o ad anni si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo”.
- **Cass. Sez. Lav., 9 marzo 2009, n.5637:** il termine è rispettato se la sanzione è irrogata tempestivamente, anche se arriva all'incolpato in un momento successivo.



Le comunicazioni degli atti del procedimento (art.55-bis, comma 5)

- **per la CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**

Posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, oppure tramite consegna a mano. In alternativa, raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

- **per le COMUNICAZIONI SUCCESSIVE ALLA CONTESTAZIONE**

E' consentita la comunicazione tramite posta elettronica, o altri strumenti informatici di comunicazione ai sensi dell'art.47, co.3, del D.Lgs n.82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.



Limiti alla contrattazione collettiva

- **Art.55-bis, comma 9 bis: NULLE** le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori o che comunque aggravino il procedimento



REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE DI ADDEBITI

TEMPESTIVITA'

SPECIFICITA'

IMMUTABILITA'



Finalità: tutela del diritto di difesa del lavoratore



L'istruttoria

- **Si svolge dopo la notificazione della contestazione d'addebito.**
- **Osservanza del principio del contraddittorio.**
- **Non sospende il procedimento né differisce il termine per la sua conclusione.**
- **Possibilità di acquisire da altre p.a. documenti e informazioni rilevanti per l'accertamento del fatto.**

L'incolpato ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, salvo quanto previsto dall'art.54-bis (tutela del dipendente che segnala illeciti)



Conclusione del procedimento

- **Il procedimento deve necessariamente concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione**
- **Gli atti di avvio e conclusione del procedimento, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica entro 20 giorni dalla loro adozione**



Conseguenze della sanzione

- **Tutte le sanzioni disciplinari confluiscono nel FASCICOLO PERSONALE del dipendente**
- **D.P.R. n.686/1957 (artt. 24 – 26)**
- **Della sanzione rimane traccia nel fascicolo personale fino alla riabilitazione o al suo annullamento da parte del Giudice**
- **Per ciò che va eliminato dal fascicolo -> art.25 D.P.R. n.686/1957**



Il procedimento nei confronti del personale a tempo determinato

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55-bis, comma 9).

Sentenza n.234/2017 della Corte d'Appello di Trieste: non può negarsi la sussistenza del potere disciplinare per fatti occorsi in vigenza di contratto anche quando l'irrogazione della sanzione intervenga successivamente



Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art.55-ter)

- **Di regola:**

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 PUNIBILI CON SANZIONE SUPERIORE A 10 GIORNI**

L'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, PUO' SOSPENDERE il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

- **Previsto l'adeguamento del disciplinare al penale**



Falsa attestazione della presenza in servizio (art.55-quater, commi 3bis e 3ter)

- **Determina l'immediata sospensione cautelare dal servizio**

La sospensione è disposta dal dirigente della struttura in cui il dipendente lavora o, quando ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, con provvedimento motivato, in via immediata e, comunque, entro 48 ore dal momento di avvenuta conoscenza

- **Con il provvedimento di sospensione si procede anche alla contestuale contestazione dell'addebito e alla convocazione del dipendente dianozi all'UPD**

Preavviso di 15 giorni per la convocazione a difesa. Conclusione del procedimento entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione. La violazione dei termini non determina decadenza o invalidità purché non sia irrimediabilmente leso il diritto di difesa e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art.55 bis, co. IV.



Nome relatore

**Per info e comunicazioni:
info@italiascuola.it
www.italiascuola.it**