



## Commento alla Bozza di 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

### Parte 4) sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

La bozza di decreto legislativo interviene pesantemente sul tema delle “sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici” modificando radicalmente l’art. 55 del Dlgs 165/01 e ampliando gli argomenti arrivando a scrivere un art. 55 – octies.

L’intento è fortemente punitivo nei confronti dei dipendenti pubblici, in linea con la campagna di “lotta ai fannulloni” lanciata dal ministro della funzione pubblica.

Nella versione approvata dal Consiglio dei Ministri è previsto il **licenziamento del personale a cui sia stata accertata inidoneità psicofisica permanente**. Il Ministro ha previsto una sanzione gravissima rinviando ad un futuro regolamento le procedure da adottare; la verifica dell’idoneità al servizio potrà essere richiesta dalle amministrazioni. E’ evidente che in assenza di contraddittorio e di possibilità di difesa da parte del sindacato il rischio di abusi e mobbing è altissimo. Il Ministro non considera, come sempre, che tutti i contratti del pubblico impiego prevedono norme che consentono il recupero di questo personale.

Il sistema sanzionatorio e le procedure disciplinari sono praticamente ridefinite, **sottraendo completamente la materia alla contrattazione nazionale**, come invece aveva disposta la 165/01, il contratto si applica solo in caso di sanzione che prevede il rimprovero verbale. Si sopprimono le procedure di conciliazione, lasciando ai contratti la possibilità di regolarle per specifiche sanzioni e in via non obbligatoria, sono comunque esclusi i casi in cui è previsto il licenziamento. Si riducono fortemente le possibilità di impugnare i provvedimenti disciplinari. Sono soppressi i collegi arbitrali di conciliazione.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari, si ampliano i poteri dei dirigenti, che li possono disporre direttamente nel caso in cui si le infrazioni commesse prevedano sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio e dallo stipendio per più di 10 giorni. Negli altri casi, compreso quello in cui il responsabile della struttura che rileva l’infrazione non sia un dirigente, si ricorre all’ufficio competente per i procedimenti.

Si introducono una serie di misure volte a punire comportamenti non conformi quali la mancata “collaborazione” di altri dipendenti o dirigenti che per ragioni di servizio siano a conoscenza di fatti collegati al procedimento disciplinare, che viene punita con la sospensione dal servizio.

#### Si stabilisce l’obbligatorietà dell’azione disciplinare che:

- non decade in caso di dimissioni del dipendente,
- in caso di trasferimento del dipendente il procedimento è concluso e la sanzione è applicata presso l’amministrazione in cui è stato trasferito

- perdura anche nel caso in cui l'infrazione sia oggetto, tutta o in parte, di un procedimento penale;
- anche in caso di assoluzione in sede penale, non si sospende automaticamente, su richiesta del dipendente si riapre il procedimento disciplinare per modificare o confermare la sanzione comminata; deve essere riaperta, invece, a seguito di condanna in sede penale.

**Si prevede il licenziamento senza preavviso del dipendente in caso di:**

- falsa attestazione della presenza in servizio o falsa giustificazione dell'assenza dal servizio
- attestazione di documentazione falsa per l'assunzione o le progressioni di carriera
- condotta aggressiva e molesta in ambiente di lavoro
- assenza ingiustificata dal servizio per più di tre giorni, anche non continuativi, nel biennio (o 7 giorni negli ultimi 5 anni)
- condanna penale definitiva per cui è prevista l'interdizione dai pubblici uffici

**Si prevede il licenziamento con preavviso del dipendente in caso di:**

- rifiuto di trasferimento in altra sede
- reiterata valutazione insufficiente della prestazione resa nel biennio.

Si prevede l'**arresto da 1 a 5 anni**, con multa da 400 a 1600 €, risarcimento del danno patrimoniale e di immagine recato all'amministrazione in caso di falsa attestazione di presenza in servizio e falsa certificazione medica.

In quest'ultimo caso la condanna si estende anche al medico, oltre alla radiazione dall'albo e il licenziamento se dipendente pubblico.

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi**

In caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante da violazione del lavoratore

Si prevede la messa in **disponibilità** del lavoratore (che comporta riduzione dello stipendio, iscrizione in ruoli volti alla riqualificazione e al riallocamento, riduzione di qualifiche e mansioni, il non diritto a percepire i futuri incrementi retributivi) nel caso in cui l'infrazione abbia procurato una condanna alla pubblica amministrazione per danno procurato.

Si punisce la **responsabilità oggettiva** dei dirigenti per la mancata adozione di procedimenti disciplinari, con la sospensione dal servizio e della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda il **controllo delle assenze in caso di malattia**, si confermano le disposizioni introdotte con la 133/08: l'obbligo della certificazione medica da parte si struttura sanitaria pubblica o da medico convenzionato e la "reclusione" dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20 per le fasce di reperibilità del lavoratore pubblico.

Si introduce un incomprensibile obbligo di comunicazione della certificazione medica all'INPS, visto che parliamo di lavoratori pubblici, da parte del medico, per il quale scatta il **licenziamento** in caso di mancata osservanza.

Infine si introduce l'obbligo di **identificazione** del personale a contatto con il pubblico attraverso l'apposizione di cartellini identificativi.

Si ampliano i compiti dell'**Ispettorato** della funzione pubblica, che può avvalersi dei servizi ispettivi del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato