

LA PROCEDURA DISCIPLINARE

L'art. 13 del DLgs 75/17 introduce una nuova procedura. Diversamente che in precedenza, i termini ora sono unici non essendo più prevista la differenziazione dei termini del procedimento sulla base della gravità della sanzione e dell'organo responsabile del procedimento.

La procedura è la medesima per tutti: per il personale docente e ATA e per i dirigenti scolastici. Solo per i dirigenti scolastici, per i quali è stato rinnovato il contratto 2006-2009 quando già era vigente il decreto 150/09, è prevista, all'interno del procedimento, una procedura per la conciliazione non obbligatoria che in realtà è un vero e proprio patteggiamento che prevede che si possa concordare la sanzione da irrogare ma che la stessa non possa essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal CCNL per l'infrazione per la quale si procede e che non sia poi soggetta ad impugnazione.

Un lavoratore o un dirigente della stessa o di altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per ragioni di ufficio o di servizio, deve collaborare al procedimento disciplinare che riguardi un altro lavoratore. In caso di rifiuto non motivato si è soggetti alla sospensione dal servizio, con ritenuta dello stipendio, fino ad un massimo di 15 giorni. Con questa norma viene introdotto una sorta di obbligo alla delazione.

Sanzioni	Il dirigente/UCPD		Il lavoratore
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni.	Il dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> - Contesta l'addebito per iscritto con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni, convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 20 giorni. - Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale. - Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni.	L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - Il procedimento si conclude, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione di addebito. - La violazione dei termini e delle disposizioni procedurali non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione d'addebito e quello per la conclusione del procedimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio. - La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.

NB: nel caso in cui le condotte punibili con il licenziamento siano accertate in flagranza è prevista una tempistica diversa da quella sopra esposta: oltre alla sospensione cautelare dal servizio entro 48 ore, è prevista la contestuale contestazione per iscritto dell'addebito; il lavoratore è convocato per il contraddittorio a sua difesa con preavviso di almeno 15 giorni; per oggettivi e gravi motivi di impedimento può formulare, solo per una volta, istanza di rinvio per un periodo non superiore a 5 giorni; il procedimento è concluso entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione di addebito (art. 15 DLgs 75/17)

IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE

Dopo l'irrogazione della sanzione, l'unica impugnativa consiste nel ricorso al Giudice ordinario in funzione di Giudice del lavoro (art. 67 comma 2 del DLgs. 150/09).

Per i docenti ricordiamo che la possibilità del ricorso gerarchico (previsto dall'art. 504 del DLgs 297/04, abrogato) è stata cancellata. Il decreto 150/2009 contempla la possibilità per il contratto di lavoro di prevedere esclusivamente procedure di conciliazione "non obbligatorie", ma non per i casi di licenziamento. Tale possibilità andrà esperita in occasione del rinnovo del prossimo contratto di lavoro. La legge 183/10 (il cosiddetto collegato-lavoro) ha stabilito che il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio per le controversie di lavoro. Questa abrogazione per le controversie sulle sanzioni disciplinari rappresenta una vera e propria iattura. Infatti avendo eliminato questo spazio conciliativo, è chiaro che l'unica possibilità che rimane è il ricorso al giudice del lavoro, anche per le sanzioni più lievi. In questi casi, infatti la conciliazione obbligatoria costituiva una camera di compensazione e un luogo di composizione della vertenza. Il collegato prevede una conciliazione facoltativa che risulta però essere meno favorevole. Infatti il lavoratore viene penalizzato allorquando non concilia davanti alla Direzione provinciale del lavoro (DPL), poiché la proposta della DPL viene messa a verbale e costituisce un punto di riferimento per la decisione del giudice. Quanto al termine previsto dal decreto per proporre la controversia davanti al giudice (90 giorni dopo l'espletamento della conciliazione) è evidentemente implicitamente abrogato.

RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

L'azione disciplinare come già previsto dal DLgs 150/09, procede parallelamente al procedimento penale. Nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UCPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il procedimento disciplinare può essere sospeso fino al termine di quello penale. Vediamo quali sono i possibili intrecci tra i due procedimenti:

Procedimento disciplinare	Procedimento penale	Cosa accade
Si è concluso con l'irrogazione della sanzione	Si conclude 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.	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi all'UCPD entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Si è concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna.	L'UCPD riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.
Si è concluso con una sanzione diversa dal licenziamento	Si conclude con sentenza irrevocabile di condanna che comporta il licenziamento.	L'UCPD riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.

In tutti i suddetti casi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, 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 120 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 quanto previsto normalmente. Ai fini delle determinazioni conclusive nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto la sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna ha efficacia di giudicato (articolo 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale).

ILLECITO PENALE

L'articolo 55 quinquies del DLgs 165/01 ha introdotto la nuova fattispecie di reato di attestazioni false: 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, con risarcimento del danno patrimoniale.

La medesima pena si applica al medico (con radiazione dall'albo, licenziamento e/o decadenza della convenzione con il SSN) e a chiunque altro concorre nella commissione dell'atto. 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.