

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
2° Reparto – 3^ Divisione – Servizio Disciplina (UPD)

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n.75

Modifiche e integrazioni in materia disciplinare al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ai sensi della legge 7 agosto 2015, n. 124.

A	SECRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI	<u>ROMA</u>
	STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	<u>ROMA</u>
	STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA	<u>ROMA</u>
	STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	<u>ROMA</u>
	STATO MAGGIORE DELLA MARINA	<u>ROMA</u>
	COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI	<u>ROMA</u>

Seguito Circolare n. 65828 del 28.10.2016

Il **decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 giugno 2017 e vigente a partire dal 22 giugno 2017, integra e modifica il T.U. del pubblico impiego (D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165), in conformità alla delega prevista dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il Capo VII, rubricato “Responsabilità disciplinare”, nonché il Capo IX rubricato “Disposizioni transitorie e finali”, contengono le nuove disposizioni in tema di azione disciplinare, applicabili alle infrazioni commesse a seguito della relativa entrata in vigore.

Si segnalano in particolare le seguenti novità:

- **RIPARTO COMPETENZE TRA CAPO STRUTTURA E UPD**

E' stato potenziato, con la riforma, il ruolo dell'UPD. Nel dettaglio, al capo struttura competerà l'irrogazione del solo rimprovero verbale. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale egli dovrà segnalare immediatamente, e comunque entro 10 giorni all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

- **TERMINI**

Ridotto a 30 giorni il termine per contestare l'addebito, decorrente dalla piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare. Resta fermo il termine di 120 giorni per la conclusione del procedimento disciplinare. La riforma ha previsto un nuovo comma 9-ter all'art. 55 bis d.lgs. 165/01 secondo cui la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente

Circa la natura dei termini, si conferma la natura ordinatoria dei termini infraprocedimentali e quella perentoria del termine iniziale e finale, come indicato dal Consiglio di Stato nel parere reso in data 11 aprile 2017.

- **RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

Come noto, la c.d. riforma Brunetta ha comportato il superamento della pregiudiziale penale. Ne consegue che il procedimento disciplinare può essere avviato e concluso a prescindere da quello penale, salvo eccezioni relative a fatti oggettivamente complessi per i quali è opportuno attendere gli esiti del procedimento penale. In tal caso, ai sensi del nuovo art. 55 ter d.lgs. 165/01, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. (Tale norma è una norma interpretativa e non innovativa con la conseguenza che opera *ex tunc*). Anche una sentenza di 1° grado consente, pertanto, di riattivare il procedimento disciplinare, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice. Il termine di conclusione del procedimento è pari, anche in tal caso, a 120 giorni.

- **ESERCIZIO POSTUMO AZIONE DISCIPLINARE**

A) Dipendenti trasferiti

L'art. 55 bis co. 8 ultimo periodo è sostituito dai seguenti: *“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”.

B) Dipendenti cessati dal servizio

L'art. 55 bis comma 9 è sostituito dal seguente: *“La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro”.*

• **INFRAZIONI DISCIPLINARI**

All'art. 55-quater co.1 d.lgs. 165/01, dopo la lettera f) sono inserite le seguenti:

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, co.3;

f-quater) la 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, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Alle precedenti e confermate inosservanze che comportano il licenziamento vengono affiancate, pertanto, nuove fattispecie, quali la reiterata e grave violazione alle regole deontologiche, la valutazione negativa della performance per tre anni consecutivi, lo scarso rendimento legato alla reiterata violazione degli obblighi per i quali il dipendente è stato già sanzionato e, limitatamente ai dirigenti, la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari, commessa con dolo o colpa grave.

• **TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO**

All'art. 63 del d.lgs 165/01 sono state apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: *“Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine*

rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente: “2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato”.

Viene dunque inserito un correttivo alla tutela reale prevista dall’art. 18 della L. 300 del 1970, ovvero: quando il licenziamento viene accertato come illegittimo, l’indennizzo contestuale al reintegro nel posto di lavoro non potrà oltrepassare le 24 mensilità. Se il giudice ritiene la sanzione irrogata dall’ente come viziata da difetto di proporzionalità, avrà il potere di convertire la sanzione parametrandola alla gravità del comportamento del lavoratore pubblico e allo specifico interesse pubblico violato.

Pertanto, si prega di portare quanto sopra a conoscenza dei Comandi/Enti dipendenti per la scrupolosa osservanza, affinché venga prestata la massima attenzione agli adempimenti richiesti, con particolare riferimento alla tempestività delle segnalazioni all’Ufficio per i procedimenti disciplinari, relative alle infrazioni riscontrate, ad eccezione di quelle sanzionate con il rimprovero verbale.

Si allegano alla presente circolare, copia integrale del testo del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, nonché le norme in materia disciplinare di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo aggiornate.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Anita CORRADO