



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



Coordinamento Nazionale Giustizia

Ministeri e
Polizia Penitenziaria

Reperibilità 3928836510 - 3206889937

Coordinamento Nazionale: c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024
sito internet: www.flpgiustizia.it e-mail: flpgiustizia@flp.it - flpmingiustizia@libero.it

Informativa n. 168

Roma, 20 ottobre 2008

Si pubblica la nota con prot. n. GDAP – 0343565 – 2008 del 14/10/2008 avente come oggetto “*CCNL Comparto Ministeri del 12.6.2003 e successive modifiche apportate dall’art. 27 del CCNL del 14.9.2007. Nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 12.6.2008*”

Il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia
(**Raimondo Castellana - Piero Piazza**)



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL' AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO
Ufficio per le Relazioni Sindacali e per le Relazioni con il Pubblico

Prot.n.



GDAP-0343565-2008

PU-GDAP-1e00-14/10/2008-0343565-2008

Alle Organizzazioni Sindacali:

C.G.I.L.-F.P.S. - Via Leopoldo Serra, n. 31
00153 - R O M A

C.I.S.L.-F.P.S. - Via Lancisi, n. 25
00161 - R O M A

U.I.L. - P. A. - Via Emilio Lepido, n.46
00157 - R O M A

C.O.N.F.S.A.L.-U.N.S.A. -
Via della Trinità dei Pellegrini, n. 21 - 00186 - ROMA

R.D.B. P.I. - Via dell' Areoporto, n.129
00175 R O M A

F.L.P. Via Piave, n.61
00186 R O M A

e p.c. Alla Direzione Generale del Personale e della Formazione
SEDE

OGGETTO: C.C.N.L. Comparto Ministeri del 12.6.2003 e successive modifiche apportate dall'art. 27 del C.C.N.L. del 14.9.2007.
Nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 12.6.2008.

Per opportuna notizia, si trasmette la lettera circolare n° 342070 del 13.10.2008 della Direzione Generale del Personale e della Formazione, relativa all'oggetto.

Il Direttore dell'Ufficio



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

LETTERA CIRCOLARE

Roma, li



GDAP-0342070-2008

PU-GDAP-1a00-13/10/2008-0342070-2008

Alle Direzioni Generali

All'Istituto Superiore di Studi Penitenziari

Alla Segreteria Generale

Ai Provveditorati Regionali
dell'Amministrazione Penitenziaria

Agli Istituti Penitenziari per Adulti

Agli Uffici per l'Esecuzione Penale Esterna

Alle Scuole di Formazione e Aggiornamento
del Corpo di Polizia e del Personale
dell'Amministrazione Penitenziaria

Al Centro Amministrativo "Giuseppe Altavista"

Al S.A.D.A.V.

Ai Magazzini Vestiaro

LORO SEDI



13.10.2008
[Signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

OGGETTO: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri del 12.6.2003 e successive modifiche apportate dall'art. 27 del C.C.N.L. del 14.9.2007.
Nota-Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 12.6.2008.

Si trasmette copia della nota-circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni, Servizio Trattamento del Personale - n. DPF-0027366-12/06/2008-1.2.3.3 avente come oggetto "Pubblicità del codice di disciplina - diffusione del codice di condotta - tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare."

Con tale lettera-circolare il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inteso richiamare ancora una volta l'attenzione delle Amministrazioni pubbliche sulla perentorietà di dare la massima pubblicità al codice disciplinare, al codice di condotta ed alle procedure per l'applicazione delle sanzioni, mediante la loro affissione in modo permanente in ogni posto di lavoro accessibile a tutti i dipendenti.

Nel provvedere a tale adempimento occorrerà, pertanto, che codeste Direzioni abbiano cura di individuare, a seconda della struttura dell'istituto o servizio, i locali adatti all'affissione delle norme disciplinari e di accertare che la possibilità di accedere sia effettiva per tutti gli operatori cui esse sono rivolte.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica segnala, peraltro, la necessità che ancor prima della pubblicazione il codice disciplinare, il codice di condotta e le procedure per l'applicazione delle sanzioni siano aggiornate e complete alla luce delle innovazioni e modifiche che il C.C.N.L. di volta in volta apporta.

A tale specifico riguardo, si rinvia, per quanto attiene al personale comparto ministeri, al C.C.N.L. del 14 settembre 2007.

L'obbligo dell'affissione mira ad assicurare la conoscenza da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzati, dei doveri che sono tenuti a rispettare - espressi, appunto, nel codice di comportamento - degli illeciti disciplinari che scaturiscono dalla loro violazione nonché delle relative sanzioni che possono essere irrogate all'esito delle procedure appositamente fissate dai contratti collettivi.



Ministero della Giustizia

Tale pubblicità, a parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, assolve anche il fine corrispondente all'interesse del datore di lavoro di impedire in via preventiva determinati comportamenti da parte dei lavoratori già posti, appunto, nelle condizioni di avere piena contezza dei propri doveri, delle infrazioni e delle sanzioni collegate nonché delle procedure per la loro applicazione.

A parte la funzione, per così dire "dissuasiva", la pubblicazione del codice di comportamento e, quindi, la conoscenza dei propri doveri da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzati comporta consapevolezza e spirito di appartenenza e contribuisce a sviluppare un senso di orgoglio per essere parte di un'organizzazione che ha come missione la realizzazione dell'interesse della collettività.

Alla luce di quanto fin qui riferito, si può senza dubbio affermare che l'adempimento dell'onere della pubblicità è presupposto imprescindibile per la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare e, conseguentemente, che l'inosservanza di tale adempimento condiziona la validità dell'atto adottato all'esito del procedimento.

Ai fini della validità dell'atto, a tale adempimento si aggiunge il rispetto dei termini del procedimento e a tal fine il Dipartimento della funzione Pubblica non omette di rammentare che sono perentori tanto quello iniziale - 20 giorni da quando l'ufficio istruttore è venuto a conoscenza del fatto - sia quello finale - 120 giorni dalla data dell'atto di contestazione.

Appunto per questo si ritiene utile soffermarsi sui principali aspetti procedurali, in ordine ai quali si raccomanda la massima attenzione e l'esatto adempimento.

La competenza ad avviare il procedimento disciplinare è:

1. del capo della struttura ove il dipendente presta servizio, qualora la sanzione che si ritiene di dover applicare sia il rimprovero verbale o scritto;
2. dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D. ex art. 55 del D.lgs. 165/2001) per sanzioni superiori.

Nel primo caso, il direttore della struttura formulerà per iscritto la contestazione degli addebiti, entro venti giorni da quando è venuto a conoscenza dei fatti, indicando il dovere infranto e l'infrazione che ritiene integrata.

La contestazione deve essere precisa e dettagliata e deve contenere l'indicazione dei presupposti di fatto e di diritto su cui si basa, onde permettere all'interessato di predisporre una adeguata difesa.

In caso di rimprovero scritto, trascorsi non meno di cinque giorni dalla notifica della contestazione, il direttore della struttura provvederà a convocare l'incolpato per la trattazione orale informandolo contestualmente della possibilità di essere assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di presentare memoria difensiva.

Nello stesso atto o in sede di udienza può essere segnalata al dipendente la facoltà di avvalersi dell'istituto del patteggiamento previsto dall'art. 55, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

Il provvedimento finale di irrogazione della sanzione deve essere, evidentemente, notificato al dipendente e trasmesso all'U.P.D. completo dell'atto di contestazione degli



Ministero della Giustizia

addebiti per l'inserimento al fascicolo e per le comunicazioni di rito al Dipartimento della Funzione pubblica in attuazione della direttiva n. 8 del 6.12.2007.

Quando l'infrazione richiede l'applicazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto, il responsabile della struttura segnala i fatti, entro dieci giorni da quando ne è venuto a conoscenza, all'U.P.D. perché avvii l'istruttoria nei termini di legge - 20 giorni dalla ricezione della segnalazione - dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Si richiama l'attenzione sull'assoluto rispetto della suddetta disposizione in quanto la mancata segnalazione all'U.P.D. con contestuale comunicazione all'interessato nei termini di cui al C.C.N.L. rende improcedibile l'azione disciplinare, con il conseguente mancato accertamento della responsabilità del dipendente e, per contro, con l'obbligo dell'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione, come disposto al comma 4 dell'art. 24 del C.C.N.L. 16.5.1995 e successive modifiche.

Si rammenta che il C.C.N.L. del 12.6.2003, ha introdotto il comma 4 bis all'art. 24 del C.C.N.L. del 1995 prevedendo che qualora nel corso del procedimento - e quindi a contestazione già effettuata dal Direttore - emergano elementi che portino a considerare che la sanzione da applicare sia superiore a quella di competenza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, deve trasmettere tutti gli atti all'U.P.D., dandone contestuale comunicazione all'interessato, affinché il procedimento prosegua senza soluzione di continuità.

Va doverosamente aggiunto che la ristrettezza dei termini di cui l'U.P.D. dispone per l'avvio del procedimento presuppone che la segnalazione da parte delle Direzioni sia il più possibile completa ed esaustiva onde evitare richieste di ulteriori notizie, spesso necessarie per avere piena contezza della effettiva sussistenza della infrazione, che sovente comportano irrimediabilmente il superamento dei termini a disposizione.

Ai fini della segnalazione della infrazione disciplinare il Direttore della struttura è, pertanto, tenuto a raccogliere ogni elemento utile affinché l'organo destinatario sia in grado di valutare, già in un momento antecedente all'instaurazione del contraddittorio, la fondatezza dell'addebito disciplinare.

Tale attività, deve limitarsi, è bene precisarlo, alla raccolta di notizie e di atti (ad esempio ordini di servizio, disposizioni ministeriali o provveditoriali e simili) che consentano di non far ritenere manifestamente insussistente l'infrazione.

L'attività che si richiede al Direttore dell'Istituto o Servizio deve avere, in sostanza, finalità meramente accertative e non dovrà, in alcun caso, assumere le caratteristiche di una attività istruttoria. Ciò per ovviare al rischio di violare il principio del contraddittorio che è l'elemento cardine sul quale si fonda il procedimento disciplinare regolato dal C.C.N.L.

La necessità di una sommaria istruttoria come sopra precisato, si avverte in modo particolare in caso di assenza ingiustificata.

In tali casi le Direzioni, qualora il dipendente non abbia presentato il certificato medico nei termini di legge, prima di effettuare la segnalazione all'U.P.D., devono aver cura di diffidare il dipendente, nel frattempo rientrato dalla malattia, a regolarizzare la propria posizione amministrativa fissando un termine perentorio sì che, spirato tale termine, si possa



Ministero della Giustizia

agire in ambito disciplinare con alla base un accertamento che non richieda ulteriori adempimenti.

Qualora l'assenza dal servizio senza che l'interessato abbia trasmesso alcuna documentazione giustificativa si protragga oltre i quindici giorni - ex comma 5, lett. d) dell'art. 13 del C.C.N.L. del 12.6.2003 e successive modifiche - il Direttore provvederà a diffidare il dipendente a rientrare in servizio ovvero a trasmettere atti che provino l'impossibilità ad adempiere. Anche in tali casi verrà fissato un termine perentorio scaduto il quale l'U.P.D., opportunamente informato e documentato, potrà avviare il procedimento per il licenziamento con ogni cognizione di causa.

In entrambi i casi la Direzione, nel segnalare l'infrazione, avrà cura di trasmettere copia della richiesta di visita fiscale ed il relativo referto se già acquisito agli atti.

E' importante rammentare, inoltre, che la **trasmissione degli atti al Provveditorato Regionale per il successivo inoltro all'U.P.D. deve essere assolutamente evitato** posto che il C.C.N.L. non fissa in materia disciplinare alcuna competenza in capo al Provveditore: tale passaggio extra procedimentale può comportare un insanabile ritardo nella ricezione della segnalazione dell'infrazione da parte dell'U.P.D..

Pertanto, nell'ipotesi in cui la segnalazione al Provveditorato abbia come finalità la richiesta di interventi dell'organo superiore a fini gestionali-organizzativi - diversi, quindi, da quelli disciplinari - occorre evitare in tale specifica fase la trasmissione degli atti all'U.P.D., per non creare confusione e per evitare che ogni successiva segnalazione in sede disciplinare, qualora altri interventi siano risultati infruttuosi per risolvere la problematica insorta, possa risultare oramai tardiva.

In via riepilogativa, pertanto, la segnalazione da trasmettere direttamente all'U.P.D., dovrà contenere i seguenti elementi:

- dettagliata relazione del responsabile della struttura sui fatti e sugli accertamenti svolti, con allegata la documentazione raccolta;
- assicurazione dell'avvenuta contestuale comunicazione all'interessato.

Nella consapevolezza che le presenti disposizioni non esauriscono ogni utile indicazione per una corretta gestione della complessa e delicata materia del regime disciplinare del personale delle pubbliche amministrazioni privatizzato, si confida in una puntuale osservanza delle stesse.

Il Direttore Generale
Dott. Massimo De Pascalis



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

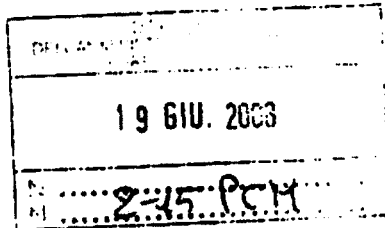
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE

DFP-8827366-12/86/2008-1.2.3.3

OOD x iniziative di welfare
con (risorse umane (pelle...))
+ uff. direzione x diffondere
in tutto il Territorio Nazionale
+ diversi uffici → email

20.01.08

lu



Procedura Generale
Comitato di Procedura Interna

Spina D.G. 11
20.6.08

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Segretariato generale

Alle Amministrazioni dello Stato
anche ad ordinamento autonomo

Al Consiglio di Stato
Ufficio del Segretario generale

Alla Corte dei Conti
Ufficio del Segretario generale

All'Avvocatura generale dello Stato
Ufficio del Segretario generale

Alle Agenzie ex d.lgs. n. 300/1999

All'ARAN

Alla Scuola Superiore della Pubblica
Amministrazione

A tutti gli Enti pubblici non economici
(tramite i Ministeri vigilanti)

Agli Enti di ricerca
(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Alle Istituzioni universitarie
(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Alle scuole di ogni ordine e grado
(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Agli Organi di controllo interno



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

e. p. c.

Alla Conferenza
dei Presidenti delle Regioni

All' ANCI

All' UPI

NOTA - CIRCOLARE

Pubblicità del codice di disciplina - diffusione del codice di condotta - tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare.

Alla luce delle innovazioni in materia disciplinare introdotte dalla contrattazione collettiva e delle problematiche emerse in sede di esame delle questioni relative alla materia disciplinare pare utile segnalare all'attenzione delle Amministrazioni in indirizzo alcuni aspetti inerenti il codice disciplinare e le procedure disciplinari.

1. In generale - la predefinitone e il regime di pubblicità di obblighi, illeciti, sanzioni e procedure disciplinari.

Come noto, l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Sanzioni disciplinari e responsabilità*) richiama anche per i pubblici dipendenti l'applicazione delle norme disciplinari contenute nello Statuto dei lavoratori e nel codice civile. In particolare, la menzionata disposizione fa rinvio all'art. 2106 c.c. e all'art. 7, commi 1, 5 e 8, della l. n. 300 del 1970.

L'art. 2106 c.c. prevede l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni, secondo la gravità del fatto, per l'inosservanza degli obblighi di diligenza e di fedeltà da parte del prestatore, espressi nei precedenti artt. 2104 e 2105 c.c.

L'art. 7, comma 1, dello Statuto enuncia delle importanti norme di garanzia per i lavoratori e di tutela dell'interesse del datore. Esso prevede che il codice disciplinare debba essere conforme alla disciplina dei contratti collettivi in materia di infrazioni, sanzioni e procedure di contestazione ed impone la sua pubblicizzazione. Infatti la disposizione stabilisce che "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano."



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Il rinvio operato dal citato art. 55 all'art. 7 va integrato con l'espressa previsione di cui al comma 3 dell'art. 55 stesso il quale dispone: "... ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'art. 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi."

In base alle norme richiamate, quindi, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzati i doveri sono espressi nel codice di comportamento, gli illeciti disciplinari, le relative sanzioni e le procedure sono fissate dai contratti collettivi (che per le procedure operano in maniera integrativa rispetto alla legge).

I contratti collettivi di comparto poi, oltre a regolare le infrazioni, hanno individuato anche gli obblighi dei dipendenti, la cui violazione può tradursi in infrazione disciplinare, ed hanno richiamato i principi relativi al rapporto di lavoro espressi nel codice di condotta, ad integrazione della disciplina sugli obblighi posta direttamente dai contratti stessi (art. 23 del CCNL relativo al personale del comparto ministeri del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 11 del CCNL del 12 giugno 2003; art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995 relativo al personale enti pubblici, come modificato dall'art. 14 del CCNL 9 ottobre 2003).

Secondo le clausole collettive, la violazione degli obblighi complessivamente risultanti dal CCNL può costituire un fatto sanzionabile in caso di mancanze non espressamente previste dalle clausole del CCNL stesso, dovendosi far riferimento, quanto ai criteri per la comminazione, al tipo e alla misura della sanzione, ai principi desumibili dalle specifiche clausole contrattuali (ciò vale ad esempio nel comparto ministeri, secondo quanto previsto dall'art. 13 del già citato CCNL del 12 giugno 2003 e nel comparto enti pubblici, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del citato CCNL 9 ottobre 2003).

La predefinizione degli obblighi rappresenta il presupposto per la disciplina astratta degli illeciti, per la contestazione in concreto degli addebiti e l'applicazione delle sanzioni.

Dalla vigente normativa si evince un obbligo di pubblicità per il codice di comportamento (art. 54, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e per il codice disciplinare (art. 7, comma 1 della l. n. 300 del 1970).

Mediante la prescrizione della pubblicità, le norme perseguono la finalità di consentire a tutti i lavoratori di avere contezza dei propri doveri, delle infrazioni, delle sanzioni collegate e delle procedure per la loro applicazione. Esse assolvono poi anche ad un'altra funzione, corrispondente soprattutto all'interesse del datore di lavoro, di impedire in via preventiva determinati comportamenti dei lavoratori.

1.1. La consapevolezza di essere funzionario pubblico – la diffusione dei principi espressi nel codice di comportamento.

Si richiama l'attenzione sull'adozione di iniziative di diffusione finalizzate alla conoscenza e all'osservanza del codice di condotta, in aderenza a quanto previsto nell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 (relativamente al codice adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica il 28



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

novembre 2000 e agli specifici codici di comportamento per ogni singola amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5).

Ciò anche nella convinzione che la conoscenza dei doveri che caratterizzano la propria posizione generi consapevolezza, spirito di appartenenza e contribuisca a sviluppare un senso di orgoglio per l'essere parte di un'organizzazione che ha come missione la realizzazione dell'interesse della collettività. Infatti, il funzionamento dell'amministrazione, come delle altre organizzazioni, dipende non solo dalla configurazione e dalle caratteristiche della struttura, ma soprattutto dalle risorse umane che in essa operano. Il lavoro e il serio impegno dei funzionari, a qualsiasi livello essi si trovino, sono elementi fondamentali per un'azione amministrativa efficace ed efficiente. Pertanto sembra importante lo sviluppo della motivazione e dello spirito di corpo, anche mediante la valorizzazione delle professionalità e delle condotte virtuose presenti nelle amministrazioni.

1.2. La pubblicazione mediante affissione del codice disciplinare.

Si richiama l'attenzione sull'onere di pubblicazione del codice disciplinare previsto dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970 mediante la sua "affissione in luogo accessibile a tutti".

L'obbligo/onere di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione è sancito anche dai contratti collettivi di comparto che specificano il carattere tassativo di questa modalità di pubblicazione (ad es.: art. 13, comma 8, del CCNL del 12 giugno 2003 relativo al personale del comparto ministeri; art. 12 del CCNL del 26 maggio 2004 relativo al personale del comparto aziende; art. 64, comma 8, del CCNL del 17 maggio 2004 relativo al personale del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri; art. 92, comma 9, del CCNL relativo al comparto scuola del 24 luglio 2003; art. 67, comma 8, del CCNL del 28 maggio 2004 relativo al personale delle Agenzie fiscali; art. 16, comma 10, del CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici; art. 3, comma 10, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell).

E' opportuno evidenziare che l'obbligo di pubblicità mediante affissione cui si riferisce l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori riguarda non solo le infrazioni e le sanzioni, ma anche le procedure per l'applicazione delle sanzioni; esso si riferisce al complesso di quelle disposizioni che comunemente viene indicato come il "codice disciplinare" (mentre nei contratti collettivi la denominazione di codice disciplinare viene utilizzata come rubrica agli articoli che disciplinano i criteri per l'individuazione del tipo e la misura della sanzione, le singole specifiche infrazioni e le relative sanzioni).

Si segnala poi che le clausole di alcuni contratti collettivi, oltre a prescrivere a regime l'obbligo di affissione, hanno espressamente collegato l'efficacia delle innovazioni apportate al codice disciplinare all'avvenuta affissione, stabilendo che la nuova disciplina si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione. I CCNL hanno poi introdotto una regola transitoria per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare per le quali continuano ad applicarsi le sanzioni precedenti (ad es. art. 3, commi 11 e 12, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell; art. 30 del CCNL 1 ottobre 2007 relativo al personale enti pubblici).



Presidenza
del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

L'adempimento dell'onere di pubblicità è particolarmente rilevante poiché esso condiziona la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare in concreto da parte del datore di lavoro e, quindi, condiziona la validità dell'atto che ne costituisce espressione (almeno per le cosiddette "sanzioni conservative", quelle cioè che non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro: con riferimento invece alla sanzione del licenziamento, la giurisprudenza in taluni casi ha affermato l'irrelevanza dell'adempimento - sul punto si veda Cass. civ. Sez. lavoro, 13-09-2005, n. 18130; Cass. civ. Sez. lavoro, 27-05-2004, n. 10201; Cass. civ. Sez. lavoro, 09-09-2003, n. 13194).

La legge e i contratti collettivi prevedono che l'affissione avvenga "in luogo accessibile a tutti", cosicché nel provvedere all'adempimento occorrerà avere particolare attenzione le amministrazioni dovranno tener conto della propria struttura, curando che l'affissione sia effettuata in ciascuna sede (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 10-01-2007, n. 247) e che la possibilità di recarsi nei locali in cui sono esposte le norme disciplinari sia effettiva (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 3-10-2007, n. 20733).

Nel provvedere all'adempimento, è importante che il codice sia aggiornato e completo. Esso dovrà contenere gli obblighi dei dipendenti, gli illeciti, le sanzioni e le procedure vigenti, con le modifiche che via via i contratti collettivi di comparto hanno apportato. In proposito, pare utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che anche i CCNL stipulati per la tornata contrattuale 2006/2009 sono intervenuti a modificare le clausole previgenti in materia di illeciti, infrazioni e procedure (ad es.: CCNL del 14 settembre 2007 relativo al personale del comparto ministeri; CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell.; CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici).

2. Il rispetto dei termini procedurali.

Si ritiene opportuno richiamare inoltre l'attenzione sui termini fissati dalla legge e dai contratti collettivi per lo svolgimento delle procedure disciplinari. Ciò vale in particolar modo per i termini che sono espressamente definiti come perentori o la cui decorrenza comporta l'estinzione del procedimento.

Si segnala in proposito che la maggior parte dei contratti collettivi stipulati a partire dalla tornata 2002/2005 hanno innovato la disciplina dei termini, chiarendo la natura perentoria non solo del termine finale ma anche di quello iniziale. A titolo di esempio, per il personale del comparto ministeri si veda l'art. 24 del CCNL 16 maggio 1995, modificato sul punto dall'art. 12 del CCNL 12 giugno 2003, il quale al comma 10 stabilisce: "Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche." (analogamente, l'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 per il personale del comparto enti pubblici non economici, come modificato dall'art. 15, comma 1, del CCNL del 9 ottobre 2003; l'art. 29 del CCNL 1 settembre 1995, relativo al personale del comparto SSN, come modificato dall'art. 12, comma 1, del CCNL 19 aprile 2004; l'art. 93, comma 9, del CCNL del 29 novembre 2007 per il personale del comparto scuola; art. 66, comma 11, del CCNL del 28 maggio 2004 per il personale delle agenzie fiscali; art.



Presidenza
del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

63. comma 11. del CCNL del 17 maggio 2004 per il personale del comparto presidenza del consiglio dei ministri; l'art. 24 del CCNL dei 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 24. comma 1. del CCNL 22 gennaio 2004 per il personale del comparto regioni - celli; l'art. 37 del CCNL 5 aprile 1996 per il personale del comparto amministrazioni autonome dello Stato, come modificato dall'art. 11. comma 1. del CCNL del 26 maggio 2004).

Vista la disciplina contrattuale, debbono considerarsi perentori il termine per la contestazione, che deve avvenire tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore è venuto a conoscenza del fatto, e il termine di 120 giorni, il quale decorre dalla data della contestazione dell'addebito.

Si rammenta in proposito che l'orientamento giurisprudenziale che ha escluso la perentorietà del termine iniziale, affermando il carattere perentorio solo di quello finale in connessione ad "un'inderogabile garanzia di sollecita conclusione" (Cass. civ. Sez. lavoro. 10-05-2007, n. 10668, che riprende la precedente Cass. 13 aprile 2005, n. 7601) si riferisce a fattispecie disciplinate dalle clausole di contratti collettivi precedenti alle modifiche sopra riportate (in cui le clausole contrattuali non contenevano la qualificazione perentoria di entrambi i termini, stabilendo solo che il procedimento si estingue in caso di *mancata conclusione entro il termine finale.*)

Si invitano pertanto gli Uffici del personale e gli Uffici di disciplina a tener conto di quanto rappresentato procedendo anche al coinvolgimento e alla formazione del personale dirigente o comunque addetto alla gestione del personale.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Francesco Verbaro