

COORDINAMENTO NAZIONALE PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Sede di Modena
Via del Giaggiolo, 16 - 41126 Modena

Decreto Pubblico Impiego (Madia) capo VII dall'art. 12 all'art. 18

modifiche agli art. 55, 55 bis, ter, quater, quinquies, sexsies DLgs 165/2001

Responsabilità disciplinare.

Questa è solo una sintesi senza commenti giurisprudenziali e sindacali del decreto Madia in relazione alle modifiche inerenti i procedimenti disciplinari.

1. **la modifica all'art. 55** chiarisce che le violazioni delle norme **imperative** costituiscono illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti all'applicazione **ovvero anche il capo struttura sarà sottoposto a sua volta a procedimento disciplinare** in caso di mancata applicazione della normativa.

Si definisce quindi e finalmente una chiara responsabilità disciplinare dei soggetti attivi (parte datoriale) in caso di inosservanza di qualsivoglia norma imperativa del procedimento.

2. **le modifiche all'art. 55 bis vanno di fatto a stravolgere le competenze ed i modi del procedimento infatti:**

- **solo in caso di comportamenti che prevedono la sanzione minima del rimprovero verbale** la competenza sarà in capo al responsabile della struttura (non si parla più di dirigenza pura);
- i termini e le formalità per la sanzione minima del rimprovero verbale sono le medesime ante decreto;
- per tutti gli altri **comportamenti che prevedono la sanzione superiori al rimprovero verbale** dovrà essere costituito un apposito ufficio, in forme anche convenzionate ma **senza oneri**;
- in caso di infrazione che comporta la sanzione superiore al rimprovero verbale il responsabile della struttura ha **10 gg. (termini raddoppiati)** per la trasmissione degli atti all'U.P.D.;
- l'U.P.D. a sua volta ha **30 gg.** per effettuare la contestazione di addebito con preavviso di almeno **20 gg. (termini raddoppiati)** per la convocazione;
- la conclusione del procedimento deve essere determinata entro **90 gg. (termini aumentati rispetto alle sanzioni fino ai 10 gg. di sospensione, e diminuita rispetto alle infrazioni più gravi)**
- viene introdotta una norma di salvaguardia al fine di evitare ulteriori formalità che possano aggravare il procedimento;
- la violazione dei termini **NON COMPORTA PIU' L'INVALIDITA' DELL'AZIONE DISCIPLINARE, ameno che non sia compromesso il diritto alla difesa. Per cui tutti i termini sono ordinatori e non più perentori.**
- **IN CASO DI SANZIONE ANNULLATA IN SEDE GIURISDIZIONALE, PER VIOLAZIONE AL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA', L'AMMINISTRAZIONE PUO' RIAPRIRE IL PROCEDIMENTO ENTRO 60 GG. DALLA SENTENZA.**

3. **le modifiche all'art. 55 ter e 55 quater sono ancor più penalizzanti per il dipendente infatti:**

- l'U.P.D. ha la facoltà di concludere il procedimento anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale non definitivo o di riattivarlo, in caso l'abbia sospeso, qual ora al di fuori di ogni sentenza reputi di avere gli elementi necessari per concluderlo;

- in caso di riapertura o ripresa del procedimento a seguito di sentenza la decorrenza dei termini è rinnovata integralmente;
- si aggiungono nuove fattispecie di violazioni per il c.d. licenziamento disciplinare: gravi e reiterate violazioni ai codici di comportamento, **colpa grave o dolo nel mancato esercizio dell'azione disciplinare (in specifico per i responsabili di struttura), INSUFFICIENTE RENDIMENTO rilevato nella valutazione di performance nell'ultimo triennio;**

4. la modifica all'art. 55 quinquies coinvolge i CCNL poiché:

- l'individuazione di condotte e sanzioni riferite alle ipotesi di ripetute ed ingiustificate assenze dal servizio in continuità con giornate festive e "assenze collettive" ?????, spetta alla contrattazione collettiva nazionale;

5. modifica all'art. 55 sexsies

- nella violazione di obblighi determinanti una condanna dell'amministrazione al risarcimento a terzi viene generalizzato il c.d. "obbligo lavorativo" **ovvero questo non è più determinato da appositi regolamenti, norme o leggi che bene o male tutelavano il dipendente dalla sproporzionata azione disciplinare viene invece chiamata in causa una non ben definita "prestazione lavorativa" che potrebbe rientrare in qualsivoglia fattispecie di errore nel quale ogni lavoratore potrebbe incorrere;**
- **si ribadisce l'azione disciplinare nei confronti dei responsabili di struttura che omettano o ritardino il procedimento.**