D.Lgs. 30-3-2001 n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni

pubbliche.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

**54.** *Codice di comportamento (201).*

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle

pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la

prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di

diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse

pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei

dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per

tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo,

compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie

funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore

e nei limiti delle normali relazioni di cortesia (202).

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa

deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica

amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza

unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che

lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi

quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di

responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini

della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse

responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o

regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione

della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle

associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli

appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è

adottato dall'organo di autogoverno (203).

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla

partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente

di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il

codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui

al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la

Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle

amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli

uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti

responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di

disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione

dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza

e la corretta applicazione degli stessi.

(201) Articolo così sostituito dal comma 44 dell’*art. 1, L. 6 novembre 2012, n.*

*190*.

(202) Vedi, anche, il comma 45 dell’*art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(203) Vedi, anche, il comma 45 dell’*art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

**54-bis.** *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (204).*

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per

lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico

dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero

riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a

conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato,

licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta,

avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o

indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può

essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione

dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto

alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte,

sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia

assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della

funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle

organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione

nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli *articoli 22 e seguenti della*

*legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni.

(204) Articolo aggiunto dal comma 51 dell’*art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

**55.** *Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.*

(*Art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituito dall'*art. 27 del D.Lgs. n.*

*546 del 1993* e successivamente modificato dall'*art. 2 del decreto legge n. 361*

*del 1995*, convertito con modificazioni dalla *legge n. 437 del 1995*, nonché

dall'art. 27, comma 2 e dall'*art. 45, comma 16 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-

*octies*, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli

1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di

lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni

pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale

e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del

codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la

tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti

collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice

disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni,

equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei

provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i

contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per

i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e

concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione

dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione

concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie

diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione

per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del

procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della

procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con

esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura

conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili

al dirigente ai sensi degli articoli 55-*bis*, comma 7, e 55-*sexies*, comma 3, si

applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le

disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-*bis*, ma le

determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente

generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3 (205).

(205) Articolo così sostituito dal comma 1 dell’*art. 68, D.Lgs. 27 ottobre 2009,*

*n. 150*.

**55-bis.** *Forme e termini del procedimento disciplinare.*

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di

sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal

servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento

disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge

secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non

ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più

gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge

secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il

rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente

lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di

comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1,

primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per

iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a

sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un

rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o

conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine

fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una

memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare

motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo

l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della

struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione

della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso

di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento

del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in

misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta

nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente

comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare

ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la

sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo,

trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio

individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione

all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio

competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo

periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il

contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo

quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di

quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al

doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo

55-*ter*. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di

ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella

quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la

decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque

fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se

avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per

l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il

dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento

disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il

dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a

mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il

dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo

procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica

certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono

effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente

ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa

l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente

articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti

disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o

documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività

istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento

dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa

amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a

conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un

procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la

collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende

dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte

dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla

gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici

giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra

amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la

sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la

contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora

pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista

la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione

cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso

secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive

sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del

rapporto di lavoro (206).

(206) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*.

**55-ter.** *Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.*

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti

in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso

anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità,

di cui all'articolo 55-*bis*, comma 1, primo periodo, non è ammessa la

sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui

all'articolo 55-*bis*, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di

particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e

quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare

l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al

termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri

strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di

una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito 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, l'autorità competente, ad istanza di parte da

proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della

pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o

confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo

penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre

il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito

del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla

sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente

in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata

applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 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 centottanta 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 nell'articolo

55-*bis*. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel

procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo

653, commi 1 ed 1-*bis*, del codice di procedura penale (207).

(207) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*.

**55-quater.** *Licenziamento disciplinare.*

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per

giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si

applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

*a*) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei

sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero

giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica

falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

*b*) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche

non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di

sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del

servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato

dall'amministrazione;

*c*) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per

motivate esigenze di servizio;

*d*) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione

dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

*e*) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o

moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità

personale altrui;

*f*) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione

perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del

rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di

prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio,

per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle

disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale

delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e

questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la

prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto

collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di

appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere *a*), *d*), *e*) ed *f*), il licenziamento è senza

preavviso (208).

(208) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*.

**55-quinquies.** *False attestazioni o certificazioni.*

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, 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. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre

nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e

disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale,

pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia

accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti

dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto

di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della

radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica

o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per

giusta causa o la decadenza dalla convenzione. 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 (209).

(209) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*.

**55-sexies.** *Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per*

*l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione*

*disciplinare.*

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno

derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui

all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano

i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre

giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del

risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave

danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o

incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle

disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale

delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del

procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei

suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34,

commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare

stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale

ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il

lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti

all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento

disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare

irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi

oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili

aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla

gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in

relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata

attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello

spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti

non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non

diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in

relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del

procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di

dolo o colpa grave (210).

(210) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*.

**55-septies.** *Controlli sulle assenze.*

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci

giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare

l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica

rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con

il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per

via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la

rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità

stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato

dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del

Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-*bis*, del *decreto-legge*

*30 settembre 2003, n. 269*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24*

*novembre 2003, n. 326*, introdotto dall'*articolo 1, comma 810, della legge 27*

*dicembre 2006, n. 296*, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con

le medesime modalità, all'amministrazione interessata. Il medico o la struttura

sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta

elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa

richiesta fornendo un valido indirizzo (211).

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario

nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al

comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a

legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza

pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della

certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al

comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta

l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto

convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla

convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si

configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento

oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento

soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di

gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti

collettivi di riferimento (212).

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per

malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli

oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di

contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin

dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o

successive a quelle non lavorative (213) (214).

5-*bis*. Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le

visite di controllo e il regime delle esenzioni dalla reperibilità sono stabiliti con

decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Qualora il

dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di

reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti

specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta,

documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione

(215).

5-*ter*. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di

visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è

giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o

dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione (216).

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente

eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le

rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente

articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della

funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le

disposizioni degli articoli 21 e 55-*sexies*, comma 3 (217).

(211) Comma così modificato dal comma 1-*bis* dell’*art. 7, D.L. 18 ottobre*

*2012, n. 179*, nel testo integrato dalla *legge di conversione 17 dicembre 2012,*

*n. 221*.

(212) Comma così modificato dal comma 3-*bis* dell’*art. 13, D.L. 18 ottobre*

*2012, n. 179*, nel testo integrato dalla *legge di conversione 17 dicembre 2012,*

*n. 221*.

(213) Gli attuali commi 5, 5-*bis* e 5-*ter* così sostituiscono l’originario comma 5,

ai sensi di quanto disposto dal comma 9 dell’*art. 16, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*.

Vedi, anche, il comma 10 dello stesso articolo 16.

(214) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 18*

*dicembre 2009, n. 206*.

(215) Gli attuali commi 5, 5-*bis* e 5-*ter* così sostituiscono l’originario comma 5,

ai sensi di quanto disposto dal comma 9 dell’*art. 16, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*.

Vedi, anche, il comma 10 dello stesso articolo 16.

(216) Gli attuali commi 5, 5-*bis* e 5-*ter* così sostituiscono l’originario comma 5,

ai sensi di quanto disposto dal comma 9 dell’*art. 16, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*.

Vedi, anche, il comma 10 dello stesso articolo 16.

(217) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*. Sull’applicabilità delle disposizioni contenute nel presente articolo vedi il

comma 1 dell’*art. 25, L. 4 novembre 2010, n. 183* e i commi 1 e 2 dell'*art. 7,*

*D.L. 18 ottobre 2012, n. 179*.

**55-octies.** *Permanente inidoneità psicofisica.*

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei

dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2,

l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da

emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera *b*), della *legge 23 agosto*

*1988, n. 400*, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali,

anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

*a*) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad

iniziativa dell'Amministrazione;

*b*) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità

del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli

utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in

attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata

presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato

motivo;

*c*) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui

alla lettera *b*), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi

adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

*d*) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel

caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di

idoneità (218).

(218) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*. In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il *D.P.R. 27*

*luglio 2011, n. 171*.

**55-novies.** *Identificazione del personale a contatto con il pubblico.*

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto

con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante

l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di

lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna

amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad

esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei

Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su

proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle

amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza

permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di

Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali (219) (220).

(219) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.P.C.M. 28*

*luglio 2010*.

(220) Articolo aggiunto dal comma 1 dell’*art. 69, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.*

*150*. Vedi, anche, il comma 2 dell’art. 73 dello stesso provvedimento.

**56.** *Impugnazione delle sanzioni disciplinari.*

(Art. 59*-bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 28 del D.Lgs. n. 80 del*

*1998*)

[1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di

conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal

lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le

modalità e con gli effetti di cui all'*articolo 7, commi sesto e settimo, della legge*

*20 maggio 1970, n. 300*] (221).

(221) Articolo abrogato dalla lettera *c*) del comma 1 dell’*art. 72, D.Lgs. 27*

*ottobre 2009, n. 150*