

Dipendenti pubblici

I tre procedimenti disciplinari connessi con i procedimenti penali pendenti

di Sylvia Kranz - Dirigente Ufficio interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle controversie del lavoro

A commento della Riforma del sistema disciplinare introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 ci occuperemo in questa sede del procedimento disciplinare connesso con procedimento penale pendente dove purtroppo la complicazione tra disciplina previgente e nuova disciplina viene esponenzialmente complicata dalla contestuale attesa per il completamento delle indagini della Polizia Giudiziaria, di cui in molti casi le Amministrazioni datrici di lavoro hanno notizia da organi di stampa prima che da comunicazioni ufficiali per il seguito di competenza e poi dalla attuale durata dei procedimenti penali in corso. Certamente il procedimento disciplinare sospeso alla data attuale riguarderà fatti commessi in epoca anteriore al 21 giugno 2017 e dovrà seguire il sistema previgente, una volta che la sentenza sarà divenuta definitiva. Esclusa, per tali situazioni, la facoltà di riapertura in ogni momento del procedimento sospeso che costituisce la più rilevante novità introdotta dal D.Lgs. n. 75. Richiameremo la disciplina previgente e poi le novità introdotte dalla Riforma, per consentire di avere tutto il sistema attualmente vigente "a portata di mano".

Premessa

Abbiamo già avuto modo di specificare (1) che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 le Amministrazioni, all'emergere di fatti costituenti illecito disciplinare commessi da propri collaboratori, si trovano a dover prima di tutto accertare quale procedimento si dovrà applicare, nel caso concreto, in funzione del momento in cui il lavoratore ha tenuto il comportamento illegittimo. Per fatti commessi prima del 21 giugno 2017 si applicheranno le competenze, i termini e la procedura definita nel D.Lgs. n. 165/2001 con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 mentre per i fatti commessi dopo tale data si applicheranno le nuove disposizioni. Con tutte le difficoltà e le complessità del caso. Anche nelle ipotesi di illeciti connessi a procedimenti penali si applica la norma transitoria contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017, art. 22, comma 13, infatti prevede che l'intero capo dedicato alle modifiche agli artt. 55 e ss. del D.Lgs. n. 165/2001 si applica ai comportamenti po-

sti in essere dopo l'entrata in vigore del decreto medesimo. Verosimilmente quindi passerà molto tempo prima di poter considerare definitivamente modificate le norme contenute nell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dal Decreto Brunetta. Questo in quanto, di norma, le Amministrazioni vengono a conoscenza di fatti costituenti reato dei propri dipendenti, in modo sufficientemente dettagliato per poter avviare il conseguente procedimento disciplinare connesso, dopo molto tempo da quando quel comportamento fu realizzato, eccezion fatta per casi di flagranza. L'Amministrazione dovrà quindi attentamente verificare la data in cui l'AG ritiene essersi perfezionato il reato ed a quel punto optare per il procedimento *ante* D.Lgs. n. 75/2017 e il procedimento *post* D.Lgs. n. 75/2017. Nel primo caso occorrerà verificare se i fatti contestati in sede penale hanno contenuti di gravità e inviare la documentazione all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari per il seguito di competenza viceversa, per fatti penali disciplinarmente lievi, dovrà essere il Dirigente della struttu-

(1) Si veda di S. Kranz, "I procedimenti disciplinari dopo il D.Lgs. n. 75/2017", in *Azienditalia Il Personale*, n. 12/2017,

pag. 613.

ra in cui il dipendente lavora ad avviare il procedimento. Ai procedimenti attualmente sospesi per connessione con procedimento penale pendente a lungo dovranno applicarsi le norme previste in passato; occorrendo attendere il passaggio in giudicato, i ritmi attuali della giustizia penale, presumibilmente, comporteranno il mantenimento in vigore per un lungo periodo del sistema previgente, anche per quanto concerne tempi e adempimenti dettati per la loro riapertura.

Ancor più complesso per l'organo disciplinare applicare correttamente tutti i termini oggi vigenti senza incorrere in qualche vizio, destinato poi a riflettersi inevitabilmente sull'esito della sanzione in caso di ricorso al giudice del lavoro. La materia disciplinare dopo il D.Lgs. n. 75/2017, ancor più che in passato, non è materia sulla quale si possa improvvisare, non solo e non tanto per le norme introdotte in tema di responsabilità del soggetto che esercita tale funzione, quanto per gli effetti perversi che è destinato ad avere, sulle persone e sulla organizzazione, un provvedimento disciplinare, più che doveroso in molti casi per la gravità dei comportamenti, annullato dal giudice per qualche difetto formale. Non si può che raccomandare alle Amministrazioni di attrezzarsi adeguatamente magari ricorrendo alla costituzione di Uffici unici appositamente dedicati in grado di garantire imparzialità e adeguate competenze professionali.

Il procedimento connesso con procedimento penale pendente nel sistema previgente

Prima dell'entrata in vigore della Riforma Brunetta vigeva la regola generale dell'obbligo della sospensione del procedimento disciplinare in attesa delle determinazioni assunte dal giudice con la sentenza definitiva. In merito l'art. 25 del CCNL del 6 luglio 1995 (2) disponeva al comma 8 "Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 24, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che pos-

sono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza."

Il successivo CCNL dell'11 aprile 2008 (3) all'art. 4, dopo aver ribadito, in linea generale, la regola della sospensione obbligatoria del procedimento disciplinare connesso a procedimento penale, per la prima volta ha previsto un'eccezione, stabilendo la prosecuzione del procedimento disciplinare nell'ipotesi in cui "il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari". Al termine del procedimento disciplinare in queste ipotesi era prevista l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 3, comma 8, lett. g) del medesimo Contratto. L'ipotesi era limitata alle tre tipologie di reato indicate, richiedeva l'arresto in flagranza del dipendente e la successiva convalida dell'arresto da parte del giudice per le indagini preliminari. In assenza di uno di questi requisiti si ricadeva nella regola generale della sospensione del procedimento fino a sentenza definitiva (4).

Con l'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, si assiste al rovesciamento della regola generale per cui il procedimento disciplinare di norma prosegue, anche se connesso con un procedimento penale, per qualsiasi ipotesi di reato commessa dal lavoratore. L'Autorità disciplinare non può sospendere, in nessun caso, il procedimento disciplinare connesso, qualora per la condotta attribuita al lavoratore sia prevista una cosiddetta sanzione lieve (compresa tra il richiamo verbale e la sospensione fino a dieci giorni). È invece rimessa alla discrezione dell'Ufficio procedimenti disciplinari la valutazione circa la sua prosecuzione o sospensione nelle ipotesi di maggior gravità (punibili con sanzioni comprese tra la sospensione dal minimo di undici giorni fino al licenziamento senza preavviso). Anche nei casi "gravi" tuttavia la sospensione del procedimento non è disposta unitamente alla contestazione disciplinare. La cosiddetta riforma Brunetta aveva inteso solle-

(2) CCNL del 6 luglio 1995 del comparto del personale delle Regioni ed Autonomie locali parte normativa 1994 - 1997 e parte economica 1994 - 1995 e norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

(3) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007

siglato l'11 aprile 2008.

(4) Per una disamina della fattispecie si veda S. Kranz, "Firmata la Preintesa del Ccnl 2006-2009: il nuovo Codice disciplinare", in *Azienditalia il Personale* n. 4/2008, pag. 205; ed anche S. Kranz, "Ccnl 2006-2009 - Rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare e i casi di sospensione", in *Azienditalia il Personale* n. 5/2008, pag. 249.

citare le pubbliche Amministrazioni ad avviare i procedimenti disciplinari nei casi di commissione di reati da parte dei suoi collaboratori, senza attendere la fine del processo, come di norma avveniva nel sistema previgente, in cui salvo rare eccezioni, l'Amministrazione pubblica spesso non adottava nemmeno i provvedimenti cautelari consentiti in relazione alle circostanze e alla gravità della condotta, a tutela dell'onorabilità dell'Ente, preferendo attendere la decisione dell'autorità giudiziaria, evitando di assumersi responsabilità, fin quando rinviiabili, per quieto vivere. L'UpD era comunque tenuto a compiere una valutazione dei fatti e poteva adottare la sospensione soltanto se l'accertamento degli stessi risultava "particolarmente complesso" oppure se al termine dell'istruttoria "non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione" (5). In entrambi i casi l'Ufficio era tenuto a motivare adeguatamente il provvedimento di sospensione, con argomentazioni specifiche e circostanziate sulle ragioni che non consentivano di assumere subito un provvedimento sanzionatorio, non apparendo sufficienti mere formule di rito. Il procedimento disciplinare seguiva le procedure e la competenza previste dall'art. 55-bis, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 nel testo previgente, se per il fatto addebitato era prevista una sanzione "lieve" ovvero quelle stabilite dal comma 4, nelle condotte di maggior gravità.

Il procedimento connesso con procedimento penale pendente nel nuovo sistema

L'art. 55-ter nuovo testo sostanzialmente replica la previsione del precedente 55-ter, infatti dispone che 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 per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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.

Tendenzialmente sarà l'UpD a valutare se si tratta di un reato che, sotto il profilo disciplinare in astratto possa prevedere una sanzione inferiore alla sospensione fino a dieci giorni o meno e conseguentemente valutare di poter procedere alla sospensione del procedimento ovvero di doverlo concludere.

La novità rilevante prevista dall'art. 55-ter nuovo testo consiste nel fatto che in ogni caso 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. Quindi, certamente una sentenza di primo o di secondo grado potrà essere idonea alla riapertura del procedimento sospeso. Anzi in questi casi potrebbe ipotizzarsi persino una responsabilità erariale, almeno, in capo all'UpD che a fronte di sentenze di condanna robustamente motivate non provveda alla riapertura e alla conclusione del procedimento disciplinare sospeso. Ma stante il disposto che prevede la facoltà di riapertura in ogni momento in cui l'UpD venga in possesso di elementi nuovi e sufficienti pare riferirsi anche ad esempio al dovere dell'UpD di farsi rilasciare copia della documentazione contenuta nel fascicolo penale, reso disponibile una volta depositato in cancelleria dal Pm all'atto della richiesta di rinvio a giudizio. Anche in questo caso l'UpD potrebbe essere in condizione di acquisire dal suddetto fascicolo del PM elementi certamente nuovi e probabilmente sufficienti a fini disciplinari per procedere alla conclusione, ben prima che intervenga anche la sentenza di primo grado. Il Legislatore evidentemente sollecita in tal senso le Amministrazioni pubbliche a porre fine a rapporti non più garantiti da un reale rapporto fiduciario, leso da mancanza di correttezza e buona fede da parte del lavoratore.

Le misure correttive di provvedimenti adottati in procedimento non sospesi

Avendo definito la regola generale della conclusione del procedimento disciplinare, in pendenza del giudizio penale connesso, derivava la necessità di regolamentare le ipotesi in cui, al termine del processo, la sentenza definitiva risultava incoerente rispetto alle determinazioni assunte in sede disciplinare. In merito, per la riapertura del procedimento teso a recepirne i contenuti, occorreva distinguere a seconda che la sentenza penale definitiva avesse

(5) Art. 55-ter, comma 1, ultimo capoverso, D.Lgs. n.

165/2001 riformato dall'art. 69, D.Lgs. n. 150/2009.

confermato o meno la responsabilità penale del lavoratore.

Così nell'ipotesi in cui, al termine del processo penale è stata emessa sentenza irrevocabile di condanna e l'ufficio disciplinare avesse concluso il procedimento disciplinare con un provvedimento di archiviazione oppure nel caso di adozione di un provvedimento disciplinare di natura conservativa, mentre dalla sentenza di condanna conseguiva l'accertamento di una fattispecie disciplinare comportante il licenziamento, l'ufficio dei procedimenti disciplinari, di sua iniziativa, riapre il procedimento per adeguarne il contenuto alle determinazioni conclusive del giudice penale (6).

Se invece la sentenza irrevocabile stabiliva che il fatto addebitato al dipendente non sussisteva, o non costituiva illecito penale o che il dipendente medesimo non aveva commesso il fatto, l'Autorità disciplinare su istanza del lavoratore, da proporsi nel termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per confermarne o modificarne il contenuto in relazione all'esito del giudizio penale (7).

Il procedimento disciplinare era rispettivamente ripreso o riaperto, entro sessanta giorni dalla data della comunicazione della sentenza all'amministrazione oppure dalla data dell'istanza di riapertura presentata dal lavoratore, mediante rinnovo della contestazione di addebiti e si applicava, sia per quanto riguarda la competenza che per l'istruttoria, l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009. Il procedimento disciplinare, nel nuovo sistema introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 è analogamente, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente. Il procedimento successivo tuttavia si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Col che occorre precisare che dunque il termine finale del procedimento riaperto, in questo caso, sarà di centoventi giorni

dalla data della contestazione, non più di centotanta giorni come nel sistema previgente. Si conferma che ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1-bis, del Codice di procedura penale.

Per quanto concerne la comunicazione della sentenza, l'art. 70 del D.Lgs. n. 150/2009 introduceva l'art. 154-ter al D.Lgs. n. 271/1989 (8) che dispone, per la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione pubblica, l'obbligo di comunicarne il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza. La PA, una volta ricevuto il dispositivo, deve inoltrare alla medesima cancelleria apposita richiesta di copia integrale della sentenza, indispensabile per le valutazioni di natura disciplinare che deve assumere. La comunicazione e la trasmissione della sentenza da parte della Cancelleria sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito. Ai fini delle determinazioni conclusive del procedimento disciplinare si applicano le disposizioni dell'art. 653 del Codice di procedura penale (9), per il quale, rispettivamente "1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso." E "1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso". Le risultanze processuali contenute nella "sentenza di condanna su richiesta" (art. 444, comma 2, c.p.p. c.d. patteggiamento) agli effetti del procedimento disciplinare, esplicano i medesimi effetti della sentenza pronunciata in dibattimento in virtù del combinato disposto dell'art. 445, comma 1-bis, c.p.p. e 653 c.p.p. (10) Al riguardo è da precisarsi che le determinazioni del-

(6) Art. 55-ter, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, confermato nell'attuale sistema dal D.Lgs. n. 75/2017.

(7) Art. 55-ter, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, confermato nell'attuale sistema dal D.Lgs. n. 75/2017.

(8) D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271 dettante "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale" (pubblicato in *G.U.* n. 182, Suppl. Ord. del 5 agosto 1989).

(9) Art. 653 c.p.p. così come modificato dall'art. 1 della

Legge 27 marzo 2001, n. 97.

(10) In sede di procedimento disciplinare nei confronti di pubblico dipendente che consegua a sentenza di condanna emessa in seguito a patteggiamento, non sono necessari autonomi accertamenti da parte dell'amministrazione per i fatti non controversi e per quelli esaustivamente accertati in sede penale; l'amministrazione può comunque utilizzare gli atti di indagine penale ed è onere dell'inquisito indicare gli elementi a suo scarico su cui l'amministrazione deve compiere nuovi

l'UpD devono rigidamente mantenersi nell'ambito delle valutazioni di natura disciplinare e che, ad esempio nelle ipotesi di assoluzione perché il fatto non costituisce reato, potrebbero condurre ugualmente a riconoscere la responsabilità disciplinare derivante da quello stesso comportamento, poiché la responsabilità disciplinare sussiste anche nei casi di colpa mentre, spesso, gli illeciti penali richiedono l'elemento soggettivo del dolo e qualora questo non sia provato, determina per ciò soltanto la pronuncia di insussistenza, appunto, del reato in capo all'imputato. Il provvedimento finale dovrà poi individuare nel Codice disciplinare o nelle altre fonti previste a quale fattispecie rilevante corrisponde al comportamento penalmente illecito, non potendo l'UpD limitarsi a sanzionare "perché riconosciuto colpevole" bensì in quanto quel fatto costituisce di per sé illecito disciplinare.

I provvedimenti cautelari

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente (11). Questa è la parte di Riforma mancata. Sarebbe stato auspicabile un intervento del legislatore che riconducesse a unità le disposizioni contenute nel CCNL e nella Legge n. 97/2001. Sarebbe stato opportuno eliminare eccessivi vincoli alle Amministrazioni e consentire maggiori spazi di opportunità, in relazione al clamore di certi eventi ed all'immagine dell'Amministrazione o, viceversa, in casi particolarmente dubbi sulle fonti da cui, in alcuni casi, si avvia un procedimento penale, per il quale magari si impone una sospensione obbligatoria, per poi afflosciarsi in sede processuale di fronte a ritrattazioni dei testimoni chiave. Maggiori facoltà e ovviamente maggior responsabilizzazione degli Uffici procedenti. Ed ancora una volta si sottolinea che tali funzioni non si

improvvisano. Avendo da un lato, nelle mani, la vita privata e professionale delle persone e, dall'altro, la funzionalità e l'interesse pubblico del particolare datore di lavoro che ha natura indubbiamente ambivalente, oscillante com'è tra il privato imprenditore e l'interesse pubblico che è tenuto a perseguire.

Nei casi di connessione dei procedimenti disciplinari con procedimenti penali, quanto al regime delle sospensioni cautelari dovrà tuttora farsi riferimento all'art. 5 del CCNL dell'11 aprile 2008. Obbligatoria la sospensione cautelare nel caso in cui il dipendente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale. La *ratio* dell'obbligatorietà della sospensione risiede non solo e non tanto nella gravità del fatto, bensì nell'impossibilità per il lavoratore di rendere la prestazione lavorativa, determinando il diritto del datore di lavoro a non ottemperare alla controprestazione costituita dalla retribuzione. In assenza di un provvedimento restrittivo della libertà è comunque obbligatoria la sospensione nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001 (12). Il comma 2 dell'art. 5 del CCNL dell'11 aprile 2008, tratta invece della sospensione cautelare facoltativa, che può essere disposta a seguito di rinvio a giudizio del dipendente per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8.

In caso di sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, fatto salvo che non sia intervenuto un provvedimento di licenziamento al termine del procedimento disciplinare non sospeso, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un massimo di cinque anni. Dopodiché il dipendente

accertamenti (Consiglio di Stato, 1° settembre 2000, n. 4647, pres. Ruoppolo, est. De Nictolis, in *Foro it.* 2001, pag. 129, parte terza). Contra Consiglio di Stato, Sez. IV, decisione 18 giugno 2009, n. 3995 "Sulla base della legge n. 97/2001 deve essere esclusa l'efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare alla sentenza penale di condanna, con riferimento all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso. Il giudizio disciplinare, infatti, è separato da quello penale, con la conseguenza che il procedimento disciplinare deve essere condotto "mediante la verifica dei fatti stessi, della loro riferibilità all'inquisito e della loro valenza ai fini disciplinari". L'applicazione della pena su richiesta delle parti non presuppone quella completezza nella raccolta degli elementi di prova che è tipica del rito ordinario, sì che non può escludersi che l'Amministrazione debba effettuare autonomi accertamenti e che la pronuncia penale possa essere richiamata soltanto per i fatti non controversi".

(11) Art. 55-ter, comma 1, ultimo capoverso, D.Lgs. nel testo attualmente vigente.

(12) Viene in considerazione l'analogo obbligo di sospensione previsto dal comma 4 dell'art. 5 del CCNL del 2008, nei confronti del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 Cod. pen., lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 cod. pen., lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267/2000 trattando tutti di ipotesi in cui è stata emessa sentenza penale *definitiva* di condanna sembra debba riferirsi alla fase di riavvio o di riapertura del procedimento disciplinare al termine dunque del processo penale. Per gli stessi reati, prima dell'emissione anche di una sentenza non definitiva e in assenza di un provvedimento restrittivo della libertà personale, o quando un tale provvedimento sia venuto meno, è consentito all'amministrazione disporre la sospensione facoltativa.

è riammesso in servizio. La sospensione può essere prorogata tuttavia anche oltre i cinque anni, nel caso di dipendente sottoposto a procedimento penale per reati che comportino la sanzione disciplinare del licenziamento, con o senza preavviso, qualora l'Amministrazione reputi che la riammissione in servizio del lavoratore arrechi pregiudizio all'Ente a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso (13). La prosecuzione della sospensione dal servizio, sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Al dipendente sospeso cautelativamente dal servizio è erogata un'indennità alimentare corrispondente al 50% della retribuzione base, la retribuzione individuale di anzianità eventualmente acquisita e gli assegni familiari se spettanti, escluso ogni compenso accessorio comunque denominato (14).

Qualora non sussistano le condizioni per disporre la sospensione cautelare dal servizio, nei casi di rinvio a giudizio per uno dei delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale, l'Amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In presenza di evidenti motivi di inopportunità della permanenza del dipendente nell'ufficio in cui lavorava all'epoca dei fatti, in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può riceverne, può essere disposto un trasferimento di sede, o l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, tenuto conto dell'organizzazione della PA (15). Se nell'organizzazione dell'Ente non siano disponibili incarichi di tale natura il lavoratore

può essere collocato in disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio (16).

Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio. In tutti i casi di riattivazione o riapertura del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio. Dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione cautelare e quelli eventualmente inflitti a titolo di sanzione disciplinare.

Fuori dalle ipotesi di connessione di un procedimento disciplinare con un procedimento penale, se i fatti addebitati al lavoratore sono punibili almeno con una sanzione di sospensione dal servizio, l'autorità disciplinare può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni. Il provvedimento di sospensione in questi casi è finalizzato allo svolgimento degli accertamenti necessari sugli avvenimenti accaduti ed è motivato dal fatto che la permanenza in servizio dell'incolpato potrebbe risultare incompatibile con una serena e puntuale attività istruttoria. In questi casi al lavoratore assente è mantenuta la retribuzione in godimento ed il periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio, escluso l'eventuale successivo periodo di sospensione dal servizio. Qualora, al termine del procedimento venga irro-

(13) Per quanto riferita a normativa pregressa, comunque interessante per valutare l'onere di motivazione di un provvedimento di prosecuzione di sospensione cautelare Sent. Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza 23 agosto 2005, n. 4384 Rapporto fra giudizio penale e giudizio disciplinare: la riammissione in servizio. Con la sentenza n. 4384/05, il Consiglio di Stato conferma il proprio *ius receptum* in tema di motivazione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio previsto dall'art. 91, comma 1, TU 10 gennaio 1957 n. 3 nei confronti dell'impiegato sottoposto a procedimento penale: ad avviso di tale consistente indirizzo giurisprudenziale, "ai fini della sospensione cautelare, il giudizio sulla compatibilità dei fatti sottoposti all'accertamento del giudice penale con la permanenza in servizio dell'imputato non richiede particolari spiegazioni quando sia implicito nella gravità del reato": le ragioni giustificative della scelta adottata, quindi, in bilico tra motivazione *per relationem* e motivazione in *re ipsa*, non devono essere esternate con eccessivo rigore formale. In tal senso, il provve-

dimento di sospensione cautelare di un pubblico impiegato è da ritenersi adeguatamente motivato anche con il solo riferimento al titolo dei reati contestatigli, quando questi ultimi si riferiscono a fatti specificamente attinenti alla sfera dell'Amministrazione e trovano origine proprio dalle funzioni esercitate dall'impiegato. Indefettibile, quindi, il collegamento funzionale tra il reato ascritto ed il ruolo professionale svolto a prescindere dalla compiuta esternazione formale. Quanto poi all'istanza, eventualmente proposta dal dipendente, di riammissione in servizio, il Consiglio ribadisce la rilevanza, ai fini della preclusione di tale riammissione, della conflittualità determinata dalla decisione dell'Amministrazione di costituirsi parte civile nel processo penale.

(14) Art. 5, comma 7, del CCNL dell'11 aprile 2008 del personale non dirigente dipendente del Comparto Regioni ed Autonomie locali.

(15) Così l'art. 3, comma 1 della Legge n. 97/2001.

(16) Art. 3, comma 2 della Legge n. 97/2001.

Organizzazione e gestione del personale

gata una sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione il periodo di allontanamento cautelativo sarà computato nella sanzione, ferma restan-

do la privazione della retribuzione secondo quanto previsto dalle norme dei contratti collettivi dei diversi comparti e aree (17).

Riassumendo ...

	Soggetto competente	Avvio	Conclusione	Sospensione	Riavvio con nuova contestazione	Conclusione
Fatti lievi ante 22 giugno 2017	Dirigente Settore di appartenenza	Entro 20 gg da conoscenza dei fatti	Entro 60 gg dalla contestazione	NO		
Fatti gravi ante 22 giugno 2017	UPD	Entro 40 gg da segnalazione o da conoscenza	Entro 120 gg da segnalazione	SI da comunicazione della avvenuta definitività	Entro 60 gg	Entro 180 gg dalla riapertura
Fatti post 22 giugno 2017	UPD	Entro 30 gg da segnalazione	Entro 120 gg dalla contestazione	SI in ogni momento	Entro 60 gg	Entro 120 gg dalla riapertura

(17) Le norme che trattano della sospensione in corso di procedimento disciplinare sono l'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 per il personale non dirigente del Comparto Regioni ed

Autonomie Locali e l'art. 8 del CCNL del 22 febbraio 2010 per il personale avente qualifica dirigenziale.