

BOLLETTINO SINDACALE

N. 51 DEL 22 OTTOBRE 2010

SANZIONI DISCIPLINARI NEL PUBBLICO IMPIEGO – NO AI COLLEGI ABITRALI

Non si applica ai dipendenti pubblici la procedura di impugnazione della sanzioni disciplinari dettata dall'art. 7 comma 6 e 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970), come spiegato nella circolare del Ministero del Lavoro – Circ. n. 28/2010 .

Con questa decisione viene confermato che è impossibile ricorrere ai collegi arbitrali di disciplina. Risultato? Si ricorre al Giudice del Lavoro.

Cordiali saluti

IL COORDINAMENTO NAZIONALE
CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI

Per completezza di informazione, si riporta qui di seguito sia l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970), che la circolare del Ministero del Lavoro n. 28/10.

Legge 20 Maggio 1970, n. 300 STATUTO DEI LAVORATORI

NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

[1] 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.

[2] Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

[3] Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

[4] Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

[5] In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

[6] Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

[7] Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

[8] Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Risorse Umane e
Affari Generali

Divisione VII – Area III

Via Flavia, n. 6 – 00187 ROMA

E-mail risorse umane div07@lavoro.gov.it



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 02/08/2010

Prot. 12 / VII / 0052561 / 04.01

Alle
Direzioni Regionali del Lavoro.

Alle
Direzioni Provinciali del Lavoro, per il tramite
delle Direzioni Regionali del Lavoro.

c.d.g. 824

- E, p.c.,
- Al Gabinetto del Ministro.
 - Al Segretariato Generale.
 - Al SECIN
 - Alla Direzione Generale per il Mercato del Lavoro.
 - Alla Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione.
 - Alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione.
 - Alla Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro.
 - Alla Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e Comunicazione.
 - Alla Direzione Generale per l'Attività ispettiva.
 - Alla Direzione Generale delle Politiche Previdenziali.
 - Alla Direzione Generale del Fondo Nazionale Politiche Sociali e Monitoraggio della Spesa Sociale.
 - Alla Direzione Generale per l'Inclusione, Diritti Sociali e la Responsabilità Sociale delle Imprese.
 - Alla Direzione Generale per il Volontariato, l'Associazionismo e le Formazioni Sociali.
 - Alla Direzione Generale dell'Immigrazione.
 - Alla Direzione Generale della Comunicazione.

OGGETTO: Impugnazione sanzioni disciplinari. Applicabilità art. 7, commi 6 e 7, L. 300/1970 alle controversie relative al lavoro pubblico.

Relativamente alla problematica in oggetto, si rende noto che la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'allegata nota DFP 0034438 P-1.2.3.3 del 22.07.2010, in riscontro a specifico quesito posto dall'Amministrazione, ha espresso il parere che la procedura di impugnazione delle sanzioni disciplinari di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300, non sia applicabile ai dipendenti pubblici.

Conseguentemente, si invitano le Direzioni Provinciali in indirizzo ad uniformarsi a detto orientamento.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Concetta Ferrari



GP/MD/nota



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0034439 P-1.2.3.3
del 22/07/2010



4958663

Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale tutela delle condizioni di lavoro
Divisione VII
ROMA

OGGETTO: impugnazione sanzioni disciplinari - applicabilità art. 7, commi 6 e 7, l. n. 300 del 1970 alle controversie relative al lavoro pubblico.

Si fa riferimento alla lettera del 18 giugno 2010, prot. 15/VII/13681/14.01.12, con la quale codesta Direzione ha chiesto l'avviso del Dipartimento della funzione pubblica circa l'applicabilità alle controversie inerenti le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti della procedura prevista nell'art. 7, commi 6 e 7, dello Statuto dei lavoratori, l. n. 300 del 1970, a seguito dell'entrata in vigore della riforma operata con il d.lgs. n. 150 del 2009.

In proposito, si espongono le seguenti considerazioni.

Come noto, il d.lgs. n. 150 del 2009, approvato in attuazione della delega contenuta nella l. n. 15 del 2009, ha introdotto rilevanti novità nella materia disciplinare relativa ai pubblici dipendenti novellando il d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, l'art. 68 del d.lgs. n. 150 ha sostituito l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001; l'art. 69 ha introdotto nel corpo del medesimo decreto i nuovi artt. da 55 *bis* a 55 *sexies*, mentre l'art. 72 ha abrogato l'art. 56.

La riforma ha riguardato anche la disciplina delle procedure conciliative precontenziose e delle impugnazioni delle sanzioni.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il nuovo art. 55 ha sostituito la disciplina del c.d. patteggiamento di cui al previgente art. 55 comma 6 con la possibilità per la contrattazione collettiva di disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, con il vincolo dell'esclusione delle ipotesi per le quali è prevista la sanzione del licenziamento. La norma stabilisce inoltre che la sanzione concordemente determinata all'esito della procedura non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto per l'infrazione per la quale si procede e che la sanzione stessa non è soggetta ad impugnazione.

In ordine alla disciplina delle impugnazioni, il vigente art. 55 comma 3 stabilisce che *“La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.”* L'art. 72 comma 1 del d.lgs. n. 150 ha abrogato l'art. 56 del d.lgs. n. 165 del 2001. Questo articolo prevedeva: *“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”*. L'art. 73 ha poi stabilito che *“Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina.”*, disponendo anche



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

per il periodo transitorio. Queste norme si basano sul criterio di delega contenuto nell'art. 7 della l. n. 15 del 2009 (*Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*), che al comma 2, let. o), prevede: "abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;".

Dal quadro appena descritto sembra emergere un disegno di razionalizzazione delle procedure di conciliazione e di impugnazione ispirato dalla volontà di evitare il rischio di collusione che potrebbe derivare dallo svolgimento di procedure, regolate dalla contrattazione o dalla legge, di carattere arbitrale o svincolate dai presupposti sostanziali fissati dalla legge. Si evince inoltre la volontà del legislatore delegato di delineare un sistema di disciplina tendenzialmente completo circa la materia delle procedure di conciliazione e di impugnazione.

Queste considerazioni inducono a pensare che dopo l'abrogazione dell'art. 56 del d.lgs. n. 165 del 2001, non sia possibile ritenere vigente l'art. 7 stesso in virtù del semplice rinvio generale compiuto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 alla "legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa". Infatti, nell'ambito delle nuove norme, che, come detto, contengono una disciplina pressoché completa della materia, il citato art. 7 non è stato mai richiamato. Il riferimento a questa disposizione è sparito non solo dall'art. 56, per effetto della sua abrogazione, ma anche dall'art. 55 novellato, mentre ne sono stati ripresi quasi completamente i contenuti normativi, modificati in considerazione delle esigenze del settore pubblico (affissione, procedimento disciplinare, infrazioni e sanzioni demandate alla contrattazione collettiva, disciplina di fattispecie di licenziamento disciplinare per legge).

In questo contesto, ad avviso dello scrivente, la volontà di applicare al settore del lavoro pubblico la procedura di cui all'art. 7 in questione avrebbe dovuto essere espressa in maniera esplicita, mediante richiamo o ridisciplina. Al contrario, con l'abrogazione dell'art. 56, che faceva riferimento all'art. 7 in maniera indiretta e comunque in subordine rispetto alle procedure regolate dalla contrattazione collettiva (procedure a cui oggi è precluso accedere), è stato soppresso anche il rinvio alle modalità e agli effetti della norma. Pertanto, in mancanza di una chiara indicazione di legge non sembra possibile far riferimento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni alla procedura di cui all'art. 7 in questione.

Le conclusioni esposte sembrano confermate dalla circostanza che, in attuazione del menzionato criterio di delega, è stata definitivamente eliminata la possibilità di ricorrere ai collegi arbitrali disciplina. Tale previsione, che in senso stretto si riferisce ai collegi previsti nei commi 7-9 dell'abrogato art. 55, in una lettura combinata con l'art. 55, comma 3, primo periodo, che comporta l'impossibilità di impugnare le sanzioni utilizzando la procedura di arbitrato prevista dal CCNQ, pare indice della volontà di escludere decisioni arbitrali nella materia delle impugnazioni disciplinari, con la conseguenza che anche l'impugnazione ex art. 7 commi 6 e 7 dello Statuto, in quanto svolta di fronte ad un collegio di conciliazione e di arbitrato, deve ritenersi preclusa.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Antonio Naddeo