



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO GIUSTIZIA MINORILE

**Direzione Generale del personale e della formazione – Risorse Umane**

Ufficio I

Protocollo n. 21610

Roma, li - 4 LUG. 2008

Ai Sigg. Direttori Generali della Giustizia Minorile  
Ai Sigg. Dirigenti della Giustizia Minorile  
Ai Sigg. Direttori degli Uffici e servizi della Giustizia Minorile  
LORO SEDI

Oggetto: Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112.

Publicità del codice di disciplina – diffusione del codice di condotta – tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare.

### **Prima informativa sul Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112**

Il Decreto Legge in oggetto indicato all'art. 71, ha dettato nuove norme in materia di assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, 165 :*”Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.”*

L'art. 71 del decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, detta la seguente disciplina per le assenze per malattia :” 1. *Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.*

2. *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 presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.*

3. *L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, è dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.*

4. *La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.*

5. *Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.*

6. *Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.”.*

In riferimento al comma 2 dell'art. 71 più volte citato decreto legge, ritengo opportuno fornire alcune indicazioni frutto di una prima lettura della norma in esame. In particolare, mi riferisco all'ipotesi di assenza per malattia superiore a 10 giorni ovvero al secondo evento di malattia nell'anno solare che deve essere giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica: è un onere posto a carico del lavoratore che è tenuto contrattualmente a giustificare le assenze per malattia. Poiché tale norma appare innovativa rispetto alle modalità finora prescritte, ritengo che il lavoratore in questo caso debba rivolgersi alla struttura sanitaria pubblica di base, generalmente il distretto sanitario di appartenenza, alla quale richiedere la certificazione. Ove la struttura sanitaria pubblica di base non avesse ancora provveduto ad implementare l'organizzazione necessaria per rendere il servizio che discende dal dettato normativo di cui all'art. 71 comma 2 decreto legge 25/6/2008 n. 112, il dipendente potrà munirsi fino a che il servizio sanitario non avrà approntato l'organizzazione, di un certificato rilasciato dal medico del Servizio Sanitario Nazionale in quanto quest'ultimo è espressione di una struttura sanitaria pubblica. Preciso comunque:

- 1) la norma in questione – art. 71, comma 2, D.L. n. 112 – per l'anno 2008 si applica dal 3° episodio di morbilità per il quale il dipendente si assenta, a far data dal 26 giugno 2008 (data di entrata in vigore del D.L.);
- 2) sono tassativamente escluse le giustificazioni per malattia corredate da certificato medico di un sanitario non appartenente ad una struttura pubblica.

Tali modalità restano in vigore fino a quando non saranno impartite nuove disposizioni in esito alla conversione in legge del su citato D.L. ed a quanto sulla materia dovesse prescrivere la Funzione Pubblica.

L'art. 72 del predetto Decreto Legge detta nuove norme in materia di personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo.

In particolare, il comma 7, introduce la facoltà per l'Amministrazione, in base alle proprie esigenze, di accogliere la richiesta del dipendente diretta al trattenimento in servizio in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali e in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. (Il testo dell'art. 72 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 è riportato per intero in allegato).

In riferimento a quanto disposto dal predetto art 72 le domande di trattenimento in servizio del personale dovranno pertanto pervenire a questa Direzione Generale corredate dalle valutazioni espresse dalle SS.LL. in riferimento a quanto stabilito dal citato art. 72.

L'art. 73 del più volte citato Decreto Legge (riportato in allegato) introduce poi significative modifiche al regime di lavoro part-time, dando facoltà all'Amministrazione di concedere al dipendente la possibilità di modificare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: la concessione al personale richiedente dell'ammissione al regime di lavoro part-time non avviene quindi automaticamente, ma su valutazione dell'Amministrazione.

----- o o o O o o o -----

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

Il Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni Servizio Trattamento del Personale, con nota – circolare n. 27366 del 12 giugno 2008 ha richiamato l'attenzione di tutti gli Uffici sulla pubblicità del codice di disciplina – diffusione del codice di condotta – tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare.

A riguardo ritengo opportuno richiamare quanto contenuto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2008 di questa Direzione Generale, che si riporta in allegato. In particolare evidenzio che l'art. 7, comma 1, dello Statuto (L. 300/70) enuncia norme di garanzia di rilevante contenuto 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.”*

In base alle norme per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni i doveri sono espressi nel codice di comportamento e le procedure sono dettate dai CCNL i quali, in riferimento alle procedure, operano in maniera integrativa rispetto alla legge.

I Contratti Collettivi di comparto, oltre a definire le infrazioni hanno poi individuato anche gli obblighi dei dipendenti, la cui violazione può concretizzarsi in infrazione disciplinare; hanno quindi ricordato i principi ai rapporti di lavoro come disciplinati nel

codice di condotta al fine di offrire una interpretazione della disciplina degli obblighi contenuti nei contratti stessi.

La violazione degli obblighi complessivamente risultanti dal CCNL può costituire una condotta sanzionabile anche in caso di comportamenti non espressamente previsti dalle clausole del CCNL stesso, dovendosi fare riferimento, quanto ai criteri per la comminazione in ordine al tipo ed alla misura della sanzione ai principi desumibili dalle specifiche clausole contrattuali: valga ad esempio quanto previsto dall'art. 13 del CCNL siglato il 12 giugno 2003 (che contiene l'intero codice disciplinare) .

La determinazione degli obblighi, dunque, rappresenta il presupposto per la disciplina astratta degli illeciti, per la contestazione in concreto degli addebiti ai fini dell'applicazione delle sanzioni; da qui discende l'obbligo di pubblicità per il codice di comportamento, come espressamente previsto dall'art. 54, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e per il codice disciplinare dall'art. 7, comma 1, della Legge 300 del 1970.

La pubblicità del codice di comportamento e di quello disciplinare assolve alla funzione di impedire, in via preventiva, comportamenti dei lavoratori in contrasto con gli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.

Le norme prescritte sulla pubblicità hanno, pertanto, lo scopo di consentire a tutti i lavoratori di aver contezza dei propri doveri, delle infrazioni, delle sanzioni ad esse collegate e delle procedure per la loro applicazione.

Richiamo, ancora una volta, l'attenzione delle SS.LL. sull'onere della pubblicizzazione del codice disciplinare e di quello di comportamento mediante l'affissione in luogo accessibile a tutti.

Tale adempimento assume particolare rilevanza perché condiziona la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro e quindi la validità del provvedimento che costituisce l'espressione.

Ritengo, altresì, opportuno richiamare l'attenzione sul rispetto dei termini procedurali come già espresso nella già citata circolare n. 1 del 25 gennaio 2008 di questa Direzione Generale.

In proposito vale sottolineare che debbono considerarsi perentori sia 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, sia il termine di 120 giorni, il quale decorre dalla data della contestazione dell'addebito.

Tanto premesso le SS.LL vorranno disporre che la presente sia portata a conoscenza di ogni dipendente in servizio con assicurazione dell'avvenuta comunicazione allo scrivente, entro il 15 luglio p.v..

*Disposti a obbedire.*

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**dott. Luigi Di Mauro**



**Art. 72.****Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di eta' per il collocamento a riposo**

1. Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Universita', le Istituzioni ed Enti di ricerca nonche' gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, puo' chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianita' massima contributiva di 40 anni. La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata dai soggetti interessati, improrogabilmente, entro il 1° marzo di ciascun anno a condizione che entro l'anno solare raggiungano il requisito minimo di anzianita' contributivo richiesto e non e' revocabile. La disposizione non si applica al personale della Scuola.
2. E' data facolta' all'amministrazione, in base alle proprie esigenze funzionali, di accogliere la richiesta dando prioritita' al personale interessato da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica o di razionalizzazione o appartenente a qualifiche di personale per le quali e' prevista una riduzione di organico.
3. Durante il periodo di esonero dal servizio al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione. Ove durante tale periodo il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attivita' di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso organizzazioni non lucrative di utilita' sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti da individuare con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, la misura del predetto trattamento economico temporaneo e' elevata dal cinquanta al settanta per cento. Fino al collocamento a riposo del personale in posizione di esonero gli importi del trattamento economico posti a carico dei fondi unici di amministrazione non possono essere utilizzati per nuove finalita'.
4. All'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di eta' il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.
5. Il trattamento economico temporaneo spettante durante il periodo di esonero dal servizio e' cumulabile con altri redditi derivanti da prestazioni lavorative rese dal dipendente come lavoratore autonomo o per collaborazioni e consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o societa' e consorzi dalle stesse partecipati. In ogni caso non e' consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.
6. Le amministrazioni di appartenenza, in relazione alle economie effettivamente derivanti dal collocamento in posizione di esonero dal servizio, certificate dai competenti organi di controllo, possono procedere, previa autorizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente per l'anno di cessazione dal servizio per limiti di eta' del dipendente collocato in posizione di esonero. Tali assunzioni vengono scomutate da quelle consentite in tale anno.
7. All'articolo 16 comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «In tal caso e' data facolta' all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il

compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento.»

8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore della presente legge e quelli già disposti con decorrenza anteriore al 31 dicembre 2008.

9. Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009.

10. I trattenimenti in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare una nuova istanza nei termini di cui al comma 7.

11. Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno e della difesa sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza e difesa, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari.

**Art. 73.**

**Part time**

1. All'articolo 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo le parole: «avviene automaticamente» sono sostituite dalle seguenti: «puo' essere concessa dall'amministrazione»;

b) al secondo periodo le parole «grave pregiudizio» sono sostituite da «pregiudizio»;

c) al secondo periodo le parole da: «puo' con provvedimento motivato» fino a «non superiore a sei mesi» sono soppresse;

d) all'ultimo periodo, dopo le parole: «il Ministro della funzione pubblica e con il Ministro del tesoro» sono sostituite dalle seguenti: «Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro dell'economia e delle finanze».

2. All'articolo 1, comma 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «al 50» sono sostituite dalle seguenti: «al 70»;

b) dopo le parole predetti risparmi, le parole da «puo' essere utilizzata» fino a «dei commi da 45 a 55» sono sostituite dalle seguenti: «e' destinata, secondo le modalita' ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilita' del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilita' e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa.»;

c) le parole da «L'ulteriore quota» fino a «produttivita' individuale e collettiva» sono soppresse.