

# Chiarimenti sulla procedura di archiviazione di un procedimento disciplinare...

**Data:** 29/04/2021

**Area Tematica:** Dirigenti scolastici

**Argomenti:** ♦ Personale: procedimenti disciplinari

**Keywords:**

#pbb #sanzione #archiviazione #fascicolo #conciliazione #dpr #impiegato #provvedimento #approvare #infrazione #gennaio

## Domanda

Avrei deciso per un'archiviazione in un procedimento disciplinare.

Stante la normativa attuale questa decisione va motivata con atto specifico?

Deve per legge essere inserita nel fascicolo personale del dipendente oppure è facoltà del DS anche non inserirla?

L'inserimento nel fascicolo personale di un'archiviazione può eventualmente essere elemento di ricorso al giudice del lavoro ?

Esiste ancora l'istituto della conciliazione nei procedimenti disciplinari della Pubblica Amministrazione verso i dipendenti ?

## Risposta

Il provvedimento di archiviazione consiste nella determinazione del datore di lavoro di non irrogare la sanzione. In quanto tale, l'atto non esige una particolare motivazione (del resto non si applica l'art.3 della legge n.241/1990) essendo sufficiente allo scopo indicare l'accertamento dell'insussistenza degli addebiti contestati. Al riguardo è bene precisare che non devono essere contenute né raccomandazioni né rimproveri di sorta, altrimenti il dipendente potrebbe lamentare che l'archiviazione contiene una sanzione innominata e atipica.

Poiché l'archiviazione è la determinazione di non sanzionare, il lavoratore non deve esserne pregiudicato in alcun modo. Quindi, l'atto di archiviazione non deve essere inserito nel fascicolo personale. Ciò si ricava in via interpretativa dagli artt.24 e 25 del D.P.R. 686/1957.

Per quanto riguarda il contenuto del fascicolo personale si rinvia al vigente art. 24 del D.P.R. 03/05/1957, n. 686:

"Il fascicolo personale dell'impiegato, previsto dall'art. 55 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, corredato di un indice, deve contenere:

- 1) i provvedimenti relativi alla nomina, allo stato, alla carriera ed al trattamento economico, nonché le decisioni giurisdizionali sugli atti medesimi;
- 2) i rapporti informativi ed i giudizi complessivi;
- 3) i documenti relativi a titoli di studio conseguiti dopo la nomina all'impiego, a corsi di abilitazione, istruzione e perfezionamento, ad attività scientifica, di insegnamento ed in genere ogni altro documento relativo alla preparazione tecnica e professionale dell'impiegato;
- 4) i documenti relativi ad encomi per servizi resi nell'interesse dell'Amministrazione, a benemerienze di guerra ed a onorificenze;
- 5) i documenti relativi ad invalidità per causa di guerra o di lavoro o ad invalidità od infermità contratte per causa di servizio;
- 6) i provvedimenti coi quali sono inflitte punizioni disciplinari con le relative deliberazioni della Commissione di disciplina ove prescritte, i provvedimenti di sospensione cautelare, di sospensione per effetto di condanna penale e quelli d'esclusione dagli esami e dagli scrutini previsti dall'art. 93 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, le decisioni giurisdizionali ed i decreti che decidono ricorsi gerarchici o straordinari relativi a tali provvedimenti, i decreti di riabilitazione disciplinare previsti dall'art. 87 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;
- 7) gli atti relativi ai giudizi di responsabilità verso l'Amministrazione e verso i terzi, previsti dal Capo II del Titolo II del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;
- 8) ogni altro atto che possa interessare la carriera dell'impiegato;
- 9) gli atti ed i decreti di riscatto dei servizi non di ruolo e le relative decisioni giurisdizionali, gli atti ed i decreti relativi alla liquidazione del trattamento di quiescenza".

Per quanto riguarda gli atti che devono essere eliminati dal fascicolo personale, si fa rinvio all'art.25 dello stesso decreto:

"Debbono essere eliminati dal fascicolo personale:

- a) i provvedimenti disciplinari annullati, revocati o riformati d'ufficio o su ricorso dell'impiegato; quelli revocati o riformati a seguito di riapertura del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 22 del T.U. approvato con D.P.R. 10

gennaio 1957, n. 3 , e quelli revocati a seguito di assoluzione in giudizio penale di revisione ai sensi dell'art. 88 del decreto citato;

b) i provvedimenti di sospensione cautelare revocati ai sensi dell'art. 92, comma secondo e dell'art. 97, comma primo, del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 , e quelli divenuti inefficaci ai sensi del quarto comma dell'articolo 97 e del terzo comma dell'art. 120 del T.U. citato;

c) i provvedimenti d'esclusione dell'impiegato da esami o scrutini quando, venuta meno la causa che li ha determinati, siano intervenuti i provvedimenti definitivi previsti dagli artt. 94 e 95 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;

d) i rapporti informativi ed i giudizi complessivi annullati o riformati di ufficio o su ricorso degli interessati”.

Infine, quanto alle procedure conciliative, l'art.55, comma 3, del D.Lgs n.165/2001 prevede: “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”.

Un significativo elemento di novità è offerto dalla sostanziale re-introduzione del “patteggiamento disciplinare” ad opera del medesimo comma 3 dell'art. 55, secondo cui, fuori dalle ipotesi di licenziamento, la contrattazione è abilitata a configurare procedure di conciliazione non obbligatoria, da instaurarsi e concludersi nel termine di trenta giorni dalla contestazione degli addebiti e prima dell'irrogazione della sanzione, durante la cui pendenza i termini del procedimento disciplinare restano sospesi. La sanzione disciplinare eventualmente concordata all'esito della conciliazione non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Successivamente, in data 19 aprile 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del Comparto istruzione e ricerca, valido per il triennio 2016-2018.

Il Titolo III del nuovo contratto introduce le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare destinate ad applicarsi al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle Istituzioni Scolastiche e educative, al personale degli enti ed istituzioni di ricerca, delle università, nonché al personale docente, amministrativo e tecnico dell'AFAM (art. 10 CCNL).

Per quanto riguarda il personale docente, invece, l'art. 29 del CCNL 2018 ha stabilito, ancora una volta, di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale (che avrebbe dovuto concludersi entro il mese di luglio 2018) la definizione, per il personale docente e educativo delle Istituzioni Scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria.

L'art. 17 del CCNL vigente (intitolato “Determinazione concordata della sanzione”) si occupa di disciplinare la procedura conciliativa di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001. La disposizione, per il momento applicabile al solo personale ATA, configura una sorta di patteggiamento in forza del quale datore di lavoro e dipendente si accordano sull'entità della sanzione da applicare in concreto.

Tale determinazione concordata della sanzione è assoggettata ad alcuni vincoli:

- non è ammessa nelle ipotesi in cui la legge o il contratto collettivo prevedano la punibilità dell'infrazione con la sanzione del licenziamento;
- la sanzione patteggiata non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede;
- la sanzione concordata non può essere impugnata.

---

*I contenuti di questo sito sono riservati; non è ammessa la loro ulteriore comunicazione, diffusione o pubblicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione su altri siti internet o attraverso testate giornalistiche) se non dietro esplicita autorizzazione della Direzione.*