

## Considerazioni introduttive

La ricerca ha per oggetto la responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, correlata – al pari di quanto avviene nel lavoro privato – alla relazione di subordinazione che lega il prestatore di lavoro al datore di lavoro.

Tematica, questa, che ha formato oggetto di una certa attenzione da parte del legislatore e che, proprio in tempi recentissimi, è stata rivisitata dapprima ad opera del decreto legislativo 29 giugno 2016, n. 116, recante *“Modifiche all’articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”*<sup>1</sup>

e, da ultimo, ad opera del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante

*“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

L’analisi si incentra sul dato ontologico proprio della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, sull’evoluzione che essa ha subito nel tempo, sulle connotazioni che essa, da ultimo, ha assunto in relazione all’esigenza di imprimere all’apparato pubblico caratteri di maggiore efficienza ed efficacia.

La disamina della materia tiene, quindi, conto dei principi che la governano, come elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, della disciplina di riferimento, dell’elaborazione svolta in ambito ermeneutico al fine di offrire una soluzione alle problematiche, talvolta complesse, cui la responsabilità disciplinare dà luogo. Elementi, tutti questi, che sono esaminati altresì al fine di vagliare la normativa di recentissima introduzione di cui al menzionato Decreto legislativo 75/2017.

Nel Capitolo I, in via preliminare all’analisi della responsabilità in parola, viene operato un sintetico richiamo alle connotazioni del rapporto di pubblico impiego, come esso si è caratterizzato storicamente e come è arrivato ad atteggiarsi in tempi più recenti, a conclusione di un lungo *iter* evolutivo. Successivamente, l’analisi si sposta sulla responsabilità disciplinare, come originariamente intesa alla luce della prima elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, seguendone i cambiamenti indotti dalle modifiche normative, sino ad arrivare al processo di privatizzazione e, da ultimo, alle più recenti novità introdotte dalle c.d. riforme Brunetta (Legge delega 4 marzo 2009, n. 15 e Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) e Madia ( Legge delega 7 agosto 2015, n. 124 e Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75). La disamina, effettuata secondo una scansione cronologica, poi, tiene anche conto della recentissima normativa introdotta in materia di c.d. *“whistleblowing”* (L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*).

Nel Capitolo II, invece, sono analizzate le infrazioni e le sanzioni disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, dapprima esaminando il fondamento e la natura giuridica del potere disciplinare proprio di tale ambito, per poi valutare l’odierna rilevanza dei codici di comportamento. L’analisi in parola, inoltre, non omette di considerare i principi posti alla base dell’applicazione della sanzione disciplinare né il sindacato

---

<sup>1</sup> Modificato dal successivo decreto legislativo 20 luglio 2017, n. 118, recante *“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all’articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”*.

giudiziale connesso alla spendita di tale potere – anche alla luce delle ultime novità legislative – nonché i rapporti tra la responsabilità disciplinare e quella dirigenziale. Al termine del Capitolo sono, poi, trattati i controlli sulle assenze – correlati alle tematiche in parola sia per l’importanza che il legislatore gli ha attribuito al fine di implementare l’efficienza amministrativa, sia per i rilievi che possono avere sul versante disciplinare – nonché gli strumenti estranei al giudizio, idonei alla contestazione della sanzione inflitta (conciliazione ed arbitrato).

Infine, nel Capitolo III sono esaminati i caratteri del procedimento disciplinare, la natura dei termini che lo cadenzano e la c.d. “dequotazione dei vizi formali”, i suoi rapporti col procedimento penale. Nell’ambito di tale analisi non è pretermessa, poi, la disamina della sospensione cautelare del dipendente che, a fronte di eventi patologici, risulta di certa applicazione nella prassi dei rapporti d’impiego.