

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Legge 30 settembre 2004, n. 252 (“*Delega al Governo per la disciplina in materia di rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco*”) ha sancito il passaggio del rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco dal regime privatistico, cui fu assoggettato con l’emanazione del Decreto Legislativo n. 29 del 1993, a quello di diritto pubblico. L’art.1 della citata legge ha infatti disposto che il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, escluso il personale volontario, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

Detto disegno normativo si colloca nella prospettiva di un allineamento dell’ordinamento dei Vigili del Fuoco a quello del personale degli altri Corpi dello Stato chiamati alla difesa dei valori fondamentali della Repubblica, individuati dall’art. 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In tale rinnovato ambito di riferimento, ai sensi dell’art.2 della citata legge delega, il Governo ha emanato il Decreto Legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, introduttivo del nuovo ordinamento del personale permanente del Corpo Nazionale, che rinvia ad una serie di provvedimenti modificativi e attuativi il completamento del processo di riforma.

In questo contesto si inserisce l’emanazione di un regolamento governativo per definire gli aspetti connessi alla violazione dei doveri del personale permanente, in termini di sanzioni correlate alla loro inosservanza e all’individuazione del relativo *iter* procedurale.

É, infatti, indubbio che la particolarità dei compiti istituzionali determina anche l’individuazione di peculiari doveri, il cui mancato rispetto deve essere oggetto di sanzione, al fine di scongiurare la possibile compromissione della piena efficacia e efficienza delle attività istituzionali espletate e, conseguentemente, dell’immagine del Corpo Nazionale.

Il provvedimento in parola si inserisce, completandolo, nel solco del percorso ordinamentale che ha condotto a disciplinare il servizio prestato dal personale del Corpo Nazionale mediante un apposito Regolamento di servizio adottato con il D.P.R. 28 febbraio 2012, n. 64, in considerazione della specificità dei compiti istituzionali svolti.

Pertanto, la violazione degli obblighi comportamentali del personale del Corpo Nazionale individuati nel Regolamento di servizio dovrà essere valutata alla luce delle disposizioni dettate dal Regolamento di disciplina, per verificare la sussistenza di responsabilità apprezzabili sotto il profilo disciplinare.

L'art. 139 del decreto legislativo n. 217/2005 ha, quindi, previsto l'adozione di un apposito decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, che definisca il Regolamento di disciplina del personale permanente, anche di livello dirigenziale, del Corpo Nazionale.

Il presente regolamento individua, in attuazione dell'art. 139, le sanzioni e i criteri generali di gradualità e proporzionalità delle stesse, gli organi competenti a irrogarle, le tipologie di infrazioni, la sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale e di procedimento disciplinare e i conseguenti effetti sotto il profilo economico e giuridico, le fasi, le garanzie, i termini e le modalità che presiedono allo svolgimento del procedimento disciplinare, anche se connesso alla pendenza di un procedimento penale, le disposizioni in materia di impugnazione, riapertura del procedimento e riabilitazione.

Il testo consta di 30 articoli suddivisi in quattro titoli, a loro volta distinti in capi.

L'art. 1 enuncia le finalità del regolamento, diretto, nel quadro generale dei principi di efficacia e semplificazione che permeano l'azione amministrativa, a garantire il pieno raggiungimento dei fini istituzionali attraverso la corretta esplicazione della prestazione lavorativa, nell'interesse della collettività che beneficia del servizio e al fine di tutelare l'immagine dell'Amministrazione.

L'art. 2 indica le sanzioni disciplinari, già individuate nell'art. 139 del decreto legislativo n. 217/2005, richiamando i criteri che presiedono alla graduazione e proporzionalità delle stesse, in relazione alla tipologia delle infrazioni e alle conseguenze sull'attività svolta, precisando che il provvedimento con cui è irrogata la sanzione deve essere adeguatamente motivato e trasmesso dal Dirigente della sede alla quale è assegnato il dipendente in sede centrale all'Ufficio Disciplina. Tale ultima previsione è funzionale a esigenze di monitoraggio, anche in relazione alle più recenti disposizioni in tema di trasparenza dell'azione amministrativa e alla disciplina recata dalla legge n. 190/2012 in materia di "anticorruzione".

L'art. 3 enuncia i criteri generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, allo scopo di individuare il tipo e l'entità della sanzione disciplinare da irrogare, prevedendo anche le ipotesi di recidiva, di concorso tra più infrazioni commesse da un solo dipendente e di concorso di più dipendenti nella stessa violazione. È, inoltre, sancita la necessità della forma scritta della contestazione per l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed è previsto espressamente il diritto di difesa; tali aspetti costituiscono forme di garanzia per il dipendente che devono essere osservate per il corretto esercizio della potestà disciplinare.

L'art. 4 individua gli organi competenti a irrogare le sanzioni disciplinari, costituiti dal:

- a) Comandante Provinciale per l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e del rimprovero scritto;
- b) Direttore Regionale o interregionale che può adottare anche le sanzioni pecuniarie e sospensive;
- c) Capo del Corpo Nazionale competente per l'adozione delle sanzioni espulsive, per l'irrogazione di ogni tipo di sanzione nei confronti di tutto il personale con qualifica dirigenziale e per quello che presta servizio presso le Direzioni Centrali e gli uffici del Dipartimento.

Il Capo del Corpo Nazionale e il Direttore Regionale o Interregionale sono vincolati alla deliberazione adottata rispettivamente della Commissione Centrale di disciplina e della Commissione di disciplina di primo grado.

Gli artt. 5 (Commissione centrale di disciplina) e 6 (Commissione di disciplina di primo grado) regolano la costituzione, la composizione e le modalità di funzionamento delle citate Commissioni, competenti a giudicare, rispettivamente, le infrazioni disciplinari sanzionate con decreto del Capo del Corpo e con decreto del Direttore Regionale o Interregionale.

L'art. 7 individua le condotte in relazione alle quali può essere irrogata la sanzione disciplinare del rimprovero verbale, che consiste in un ammonimento, e l'organo competente a infliggerla, costituito dal Dirigente dell'ufficio.

Gli articoli successivi, dall'8 al 13, indicano le condotte alle quali è correlata l'applicazione delle diverse sanzioni disciplinari; nello specifico, l'art. 8 stabilisce in quali casi è applicabile la sanzione del rimprovero scritto e l'art. 9 le fattispecie alle quali è riconducibile la sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione.

Gli artt. 10 e 11 individuano i comportamenti in base ai quali può essere irrogata, rispettivamente, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, puntualizzando anche quali sono le conseguenze della sanzione sotto il profilo giuridico ed economico.

Si osserva, che, nell'ambito delle condotte apprezzabili disciplinarmente, si è, tra l'altro, tenuto conto dei casi di svolgimento di incarichi extraistituzionali in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Ferma restando l'applicazione della normativa sulla decadenza dall'impiego, è stata prevista una graduazione delle sanzioni, da quella pecuniaria alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, in relazione alla circostanza che si tratti di incarichi occasionali o che assumano carattere di continuità nel tempo e che gli stessi siano autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza oppure vietati.

Gli artt. 12 e 13 indicano le condotte in relazione alle quali possono essere irrogate, rispettivamente, le sanzioni della destituzione con preavviso e senza preavviso.

Le ipotesi in cui può essere inflitta tale ultima sanzione sono stati individuati con riferimento, tra l'altro, a fattispecie di reato che appaiono di particolare gravità, tenuto conto della normativa in materia di anticorruzione (legge n. 190/2012 e decreto legislativo n. 235/2012) nonché in considerazione delle peculiari funzioni istituzionali del Corpo Nazionale (condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti contro l'incolumità pubblica).

Nel Capo II del Titolo I sono dettate disposizioni in ordine ai provvedimenti cautelari.

L'art. 14 disciplina la sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare e la sospensione connessa all'interdizione temporanea dai pubblici uffici per talune fattispecie di reato contro la pubblica amministrazione.

I successivi artt. 15 e 16 recano la normativa in materia di sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale e i suoi effetti economici e giuridici.

Il Titolo II al Capo I disciplina il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni; nello specifico, l'art. 17 detta principi generali, tra l'altro, in ordine al rispetto dei termini, alla forma della contestazione e delle comunicazioni al dipendente, all'istruttoria, alle garanzie per il dipendente, ai riflessi sotto il profilo disciplinare del trasferimento e delle dimissioni dello stesso.

I successivi articoli 18 e 19 regolano nel dettaglio, rispettivamente, l'attività istruttoria e le modalità della contestazione, soffermandosi anche sulle procedure di notifica e sull'eventuale rifiuto a ricevere l'atto mentre l'art. 20 contiene disposizioni in ordine alla convocazione del dipendente.

L'art. 21 delinea i procedimenti dinanzi alla Commissione centrale di disciplina e alla Commissione di disciplina di primo grado, le cui deliberazioni motivate, adottate a maggioranza dei voti, sono vincolanti per l'organo competente a irrogare la sanzione.

L'art. 22 ha a oggetto la conclusione del procedimento, che è definito nel termine di 120 giorni, salvo quanto previsto in caso di differimento del termine a difesa superiore a dieci giorni e nell'ipotesi di sospensione per la pendenza di un procedimento penale.

Il Capo II del Titolo II all'art. 23 detta disposizioni in relazione al rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, stabilendo la sospensione del primo in attesa della definizione del giudizio penale.

Il Capo I del Titolo III è costituito da tre articoli relativi ai ricorsi e ad altri procedimenti; nello specifico, l'art. 24, nel prevedere che i provvedimenti disciplinari sono atti definitivi, sancisce che avverso gli stessi sono esperibili il ricorso giurisdizionale, che, in considerazione della natura pubblicistica del rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale è proponibile davanti al

Tribunale Amministrativo Regionale della sede ove presta servizio del dipendente, o il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

I successivi articoli 25 e 26 regolano i casi i cui può essere disposta la riapertura del procedimento disciplinare e la riabilitazione del dipendente, soffermandosi sulle relative modalità, sugli organi competenti e sugli effetti.

Il Titolo IV è dedicato alle disposizioni transitorie e finali.

Sotto tale profilo, l'art. 27 individua la disciplina applicabile ai procedimenti disciplinari pendenti alla data di entrata in vigore del regolamento e ai nuovi procedimenti relativi a infrazioni compiute prima di tale data; l'art. 28 contiene un rimando alla normativa in materia disciplinare dettata dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per quanto non previsto dal regolamento, e un richiamo alle ulteriori forme di responsabilità in cui può incorrere il personale del Corpo Nazionale e stabilisce forme di pubblicità del regolamento in esame.

L'art. 29 indica le disposizioni disapplicate e abrogate e l'art. 30 prevede la clausola di invarianza degli oneri.