



**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*

# VADEMECUM



**Sanzioni disciplinari  
personale della scuola**

<b>PREMESSA</b>	<b>pag. 3</b>
<b>IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI</b>	<b>pag. 4</b>
• Normativa di riferimento e ruolo del contratto	pag. 4
• Sanzioni disciplinari personale docente	pag. 5
• Sanzioni disciplinari personale ATA	pag. 8
• Sanzioni disciplinari dirigenti scolastici	pag. 13
<b>LA PROCEDURA DISCIPLINARE</b>	<b>pag. 19</b>
<b>IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE</b>	<b>pag. 21</b>
<b>RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO PENALE E DISCIPLINARE</b>	<b>pag. 22</b>
<b>NUOVO ILLECITO PENALE</b>	<b>pag. 23</b>
<b>TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE</b>	<b>pag. 24</b>
<b>PUNTI CONTROVERSI</b>	<b>pag. 25</b>
• Libertà di insegnamento	pag. 25
• Sospensione cautelare facoltativa	pag. 26
• Docenti a tempo determinato	pag. 28
• Presidi incaricati	pag. 28
• Pubblicità	pag. 28
• Insufficiente rendimento. Inefficienza ed incompetenza professionale	pag. 29

## **PREMESSA**

Il decreto 150/2009 è un complesso atto normativo, che si rivolge alla generalità della pubblica amministrazione, affrontando una pluralità di materie. La FLC CGIL ritiene che proprio questa caratteristica della norma, oltre alle questioni di merito, sia il limite più evidente. Infatti, in particolare per il comparto scuola, le disposizioni in esso contenute sono parzialmente inapplicabili, proprio per la specificità di questo settore ed all'interno di esso la funzione docente. Non fa eccezione il tema delle sanzioni disciplinari.

Il decreto Brunetta anche in questo caso opera la rilegificazione di questa materia che era oggetto di contrattazione. Il ruolo del contratto viene sminuito, riducendo quindi le tutele per i lavoratori che attraverso la negoziazione potevano essere garantite.

La circolare del MIUR n. 88/2010, sostanzialmente recepisce i contenuti del D.Lgs. 150, facendo soli piccoli adattamenti alla specificità della scuola e in alcuni casi, forzando i contenuti o interpretando estensivamente norme esistenti, tenta di coprire i vuoti normativi che lo stesso Decreto Brunetta determina. Inoltre non viene affrontato un tema essenziale ed un nodo delicatissimo che attiene al rapporto tra libertà di insegnamento e sanzioni disciplinari.

Infine, esistono alcune disposizioni del Decreto Brunetta in tema di sanzioni, recepite dalla circolare, che presuppongono pienamente operante per il personale scolastico un sistema di valutazione. Ricordiamo che ad oggi tale sistema non esiste per il personale scolastico. Oltre a non essere stati ancora definiti gli organismi indipendenti di valutazione per il comparto scuola, per i docenti manca il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che dovrebbe definire modalità e limiti dell'applicazione di questa parte del decreto 150/2009.

Le schede che seguono costituiscono uno strumento di lavoro per le strutture della FLC CGIL. Si tratta di un documento in fieri, nel senso che dovrà essere arricchito e aggiornato sulla base sia di possibili nuovi interventi normativi che giurisprudenziali. La FLC CGIL ha infatti impugnato la circolare 88/2009 su tre punti: personale a tempo determinato, pubblicità e sospensione cautelare. Oltre a ciò è nostro interesse patrocinare quei ricorsi individuali che contengono profili di illegittimità sia sul versante della libertà di insegnamento che della libertà di espressione nelle scuole, pregiudicate oltre che dai contenuti del decreto anche da iniziative illegittime, poste in essere da alcune amministrazioni territoriali.

**IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI****Normativa di riferimento e ruolo del contratto**

La conseguenza più evidente delle modifiche che il decreto legislativo 150/2009 ha apportato al sistema disciplinare nel pubblico impiego è la grande confusione che ha determinato nel quadro legislativo.

Infatti per effetto delle abrogazioni contenute nel decreto e del mancato rinnovo del CCNL la situazione che si viene a creare determina grande incertezza rispetto alle norme vigenti e conseguentemente un forte aumento del contenzioso. Il contratto avrebbe dovuto stabilire i criteri per definire il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono nel rispetto del principio di "gradualità e proporzionalità", senza possibilità di riduzione della sanzione. Per effetto del blocco del rinnovo dei contratti stabilito dalla legge 122/2010 questa possibilità è venuta meno.

I riferimenti normativi allo stato risultano essere i seguenti:

<b>Norma</b>	<b>Oggetto</b>
Decreto legislativo 165/2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Decreto legislativo 150/2009	Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
DPR n. 3/1957	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
Decreto legislativo 297/1994	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
CCNL 2006-2009 comparto scuola	
CCNL area V° Dirigenza scolastica 15/07/2010	
Circolare Funzione Pubblica n. 9/2009	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.
Circolare MIUR n. 88/2010	Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)**

<b>Sanzione (2)</b>		<b>Competenza</b>	<b>La sanzione è inflitta per...</b>
<b>Avvertimento scritto</b>		Dirigente scolastico	mananze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 D.Lgs.297/94)
<b>Censura</b>		Dirigente scolastico	mananze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 D.Lgs.297/94)
<b>Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese (3)</b>	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;</li> <li>- violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;</li> <li>- avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 D.Lgs.297/94)</li> </ul>
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (3)</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs.165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs.165/2001)</li> </ul>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (3)</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs.165/2001)</li> </ul>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;</li> <li>- uso dell'impiego ai fini di interesse personale;</li> <li>- atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;</li> <li>- abuso di autorità (art. 495 D.Lgs.297/94)</li> </ul>

Sanzione (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 D.Lgs.297/94)
<b>Destituzione</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione; - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie; - per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza; - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi; - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio; - per gravi abusi di autorità. (art. 498 D.Lgs.297/94)
<b>Licenziamento disciplinare (5)</b>	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)
	Senza preavviso		- falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)

**NB:** Per il personale docente trovano applicazione le disposizioni contenute nel D. Lgs. 297/94 in quanto il decreto Brunetta prevede la sopravvivenza, fino ai prossimi rinnovi contrattuali, delle sanzioni non incompatibili con i contenuti del decreto stesso.

## Note alla tabella

(1) Per l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 297/94, ed elencate nella tabella, anche ai docenti con contratto a tempo determinato, vedi la parte relativa a "*I punti controversi*"

(2) Le **sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dal CCNL 29/11/07, dal D.Lgs. 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D.Lgs. 150/09.

**Recidiva:** In caso di recidiva in una infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa. In caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta la sanzione:

- la sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- la sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- la sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento, va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima. Nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo. (D.Lgs. 297/94 art. 499)

**Riabilitazione** Trascorsi due anni (o cinque anni nel caso di sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento) dalla data in cui è stata inflitta la sanzione, può essere chiesta la riabilitazione. Se la richiesta è accolta il docente è riabilitato e gli effetti della sanzione, con esclusione di quelli retroattivi, sono resi nulli. (D. Lgs. 297/94 art. 501).

Il D.Lgs.150/09 ha abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione, mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato non sono più definite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

(3) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(4) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D.Lgs.165/01 come integrato e modificato da D.Lgs. 150/09

(5) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "*I punti controversi*".

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA**

<b>Sanzione (1) (2)</b>	<b>Competenza</b>	<b>La sanzione è inflitta per...</b>
<b>Rimprovero verbale (3)</b>	Dirigente scolastico *  * <i>Non è prevista la contestazione di addebito</i>	a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro; b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico; c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza; d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970; f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi. (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)
<b>Rimprovero scritto</b>	Dirigente scolastico	Come sopra
<b>Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione</b>	Dirigente scolastico	Come sopra



Sanzione (1) (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Sospensione dal servizio fino a 10 giorni</b>		Dirigente scolastico	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. punti precedenti), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007;</p> <p>e) <del>assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</del></p> <p>d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</p> <p>f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi. (art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs. 165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs. 165/2001)</p>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	
<b>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs. 165/2001)</p>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	

Sanzione (1) (2)	Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Licenziamento con preavviso</b>	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (<i>cf. sospensione fino a 10 giorni</i>), anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) <del>assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;</del> (<i>cf. Licenziamento disciplinare con preavviso</i>)</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. (art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	<p>a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale;</li> <li>2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</li> <li>3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</li> </ol> <p>d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. (art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>

Sanzione (1) (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
Licenziamento disciplinare (6)	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)
	Senza preavviso		- falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)

#### Note alla tabella

(1) Le **sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09

(2) **Graduazione:** ai sensi dell'95 comma 1 del CCNL 29/11/2007, le sanzioni vanno graduate in base:

- a) all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alla responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) al grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

**Recidiva:** in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).

**Mancanze multiple:** Nel caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07).

**Riabilitazione:** non esiste per il personale ATA.

(3) Per il rimprovero verbale non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzare in forma scritta il rimprovero verbale. Può essere opportuna una nota da porre al protocollo riservato come "memento".

(4) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(5) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D. Lgs. 165/01 come integrato e modificato da D. Lgs. 150/09

(6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "*/ punti controversi*".

**SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI**

Sanzioni (1) (2) (3)	Competenza	La sanzione è inflitta per...
<p><b>Sanzione pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00</b></p>	<p>Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p>a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e degli obblighi di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001 (licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione con certificazione medica falsa o che attesta falsamente lo stato di malattia);</p> <p>b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</p> <p>e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;</p> <p>f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;</p> <p>g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione;</p> <p>h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001 (identificazione del personale a contatto con il pubblico) (Art.16 comma 4 CCNL 15/07/2010)</p> <p>L'importo delle ritenute per la sanzione disciplinare è introitato dal bilancio dell'Amministrazione</p>

Sanzioni (1) (2) (3)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad massimo di 15 giorni</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale	Rifiuto, senza giustificato motivo, della collaborazione richiesta in un procedimento disciplinare che riguarda un dipendente o rilascio di dichiarazioni false o reticenti. (Art.16 comma 5 CCNL 15/07/2010 che richiama l'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001)
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad massimo di 3 mesi e non attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari al doppio di quello spettante per il periodo della sospensione</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare. (Art.16 comma 6 CCNL 15/07/2010 che richiama l'art. 55-sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001) Mancata cura del controllo delle assenze, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 (5) (responsabilità dirigenziale) e 55-sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare). (Art.16 comma 6 CCNL 15/07/2010 che richiama l'art.55 septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001)
	Sospensione da 11 fino a tre mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale	Condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs.165/2001 (Art.16 comma 7 CCNL 15/07/2010 che richiama l'art. 55-sexies, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001)
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	

Sanzioni (1) (2) (3)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<p><b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 6 mesi</b></p>	<p>Sospensione da 3 fino a 10 giorni</p>	<p>Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p>a) recidiva per violazioni già sanzionate con la sanzione pecuniaria o la sospensione dal servizio con la misura massima oppure per le violazioni che si caratterizzano per una particolare gravità;  b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;  c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;  d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;  e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1 lett. b) del d. lgs. n. 165/2001 (assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione), assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;  f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;  g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7 (condanna dell'amministrazione al risarcimento);  h) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti dei dipendenti dell'istituzione scolastica;  i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;  j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dell'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009 (6).  (Art.16 comma 8 CCNL 15/07/2010)</p>
	<p>Sospensione da 11 giorni fino a 6 mesi</p>	<p>Ufficio procedimenti disciplinari (4)</p>	

Sanzioni (1) (2) (3)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Licenziamento disciplinare</b>	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater comma 1 lettere b) e c) d.lgs. 165/01) Recidiva plurima delle mancanze sanzionate con la sospensione dal servizio, anche se di diversa natura o recidiva nel biennio di una mancanza sanzionata con la <u>sospensione massima di 6 mesi.</u>
	Senza preavviso		- falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater comma 1 lett a), d), e) ed f) d.lgs. 165/01) Commissione gravi illeciti di rilevanza penale che possano dar luogo alla sospensione cautelare prevista dall'art.18 CCNL 15/07/2010, salvo quanto previsto dall'art.19 comma 1 del CCNL. Condanna anche non passata in giudicato per i delitti di peculato, malversazione, concussione, traffico di stupefacenti e partecipazione ad associazioni mafiose Gravi delitti commessi in servizio Recidiva plurima di di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti; Recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona. (Art.16 comma 10 CCNL 15/07/2010)
<p>Le mancanze non espressamente previste sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1 (2), facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 14 (Obblighi del dirigente) e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti. Art.16 comma 11 CCNL 15/07/2010</p>			



## Note alla tabella

(1) Le **sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dall'art. 14 del CCNL 15/07/2010, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09

(2) **Graduazione:** ai sensi dell'art.16 comma 1 del CCNL 15/07/2010, le sanzioni vanno graduate in base:

a) la intenzionalità della condotta, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

(3) I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

**Recidiva:** in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 16, comma 2, CCNL 15/07/2010).

**Mancanze multiple:** Nel caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità (art. 16, comma 3, CCNL 15/07/10).

**Riabilitazione:** Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione

(4) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D. Lgs. 165/01 come integrato e modificato da D. Lgs. 150/09

(5) Art.21 d.lgs 165/2001 come modificato dal d.lgs 150/2009

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

(6) Art. 7 (Certezza dei tempi di conclusione del procedimento) Legge 69/2009

2. Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti di cui ai commi 3, 4 e 5 (*decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri*) non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi di competenza delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali devono concludersi entro il termine di trenta giorni.

## **LA PROCEDURA DISCIPLINARE**

La procedura è definita dall'articolo 55 bis del decreto 165/2001 e si differenzia nei tempi sulla base della tipologia di sanzione che verrà comminata al termine del procedimento disciplinare. Quindi significa che deve essere effettuata una valutazione ex ante, prima che si avvii il procedimento relativo alla sanzione che verrà eventualmente irrogata; valutazione necessaria per stabilire la tempistica e soprattutto l'organo responsabile del procedimento. La procedura è la medesima per tutti: per il personale docente e ATA e per i dirigenti scolastici. Solo per i dirigenti scolastici, per i quali è stato rinnovato il contratto 2006-2009 quando già era vigente il decreto 150/2009, è prevista, all'interno del procedimento, una procedura per la conciliazione non obbligatoria che in realtà è un vero e proprio patteggiamento che prevede che si possa concordare la sanzione da irrogare ma che la stessa non possa essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal CCNL per l'infrazione per la quale si procede e che non sia poi soggetta ad impugnazione.

Un lavoratore o un dirigente della stessa o di altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per ragioni di ufficio o di servizio, deve collaborare al procedimento disciplinare che riguardi un altro lavoratore. In caso di rifiuto non motivato si è soggetti alla sospensione dal servizio, con ritenuta dello stipendio, fino ad un massimo di 15 giorni. Con questa norma viene introdotto una sorta di obbligo alla delazione.

Sanzioni	Il dirigente/UPD	Il lavoratore
<p>Per le sanzioni più lievi vale a dire inferiori alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni</p>	<p>Il dirigente scolastico o il titolare di incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contesta l'addebito per iscritto "senza indugio e comunque <b>non oltre 20 giorni</b>" convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un <b>preavviso di almeno dieci giorni</b>.</li> <li>• Può espletare eventuale attività istruttoria</li> <li>• Entro <b>sessanta giorni</b> dalla contestazione di addebito irroga la sanzione o archivia il procedimento.</li> <li>• Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e se superiore a 10 giorni si aggiunge al termine per la conclusione del procedimento.</li> <li>• La violazione dei termini fa decadere l'azione disciplinare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale.</li> <li>• Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.</li> <li>• In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio.</li>   <li>• La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.</li> </ul>
<p>Per le sanzioni più gravi vale a dire superiori alla sospensione dal servizio per dieci giorni.</p>	<p>L'ufficio per i procedimenti disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contesta l'addebito per iscritto <b>non oltre 40 giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal dirigente o dalla data di acquisizione della notizia di infrazione</b> convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un <b>preavviso di almeno venti giorni</b>.</li> <li>• Può espletare eventuale attività istruttoria</li> <li>• Entro <b>centoventi giorni</b> dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione (anche se avvenuta da parte del dirigente dove il dipendente lavora) irroga la sanzione o archivia il procedimento.</li> <li>• Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e se superiore a 20 giorni si aggiunge al termine per la conclusione del procedimento.</li> <li>• La violazione dei termini fa decadere l'azione disciplinare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale.</li> <li>• Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.</li> <li>• In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio.</li>   <li>• La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.</li> </ul>

## **IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE**

Dopo l'irrogazione della sanzione, l'unica impugnativa consiste nel ricorso al **Giudice ordinario** in funzione di Giudice del lavoro (art. 67 comma 2 del D.Lgs. 150/09).

Per i docenti ricordiamo che la possibilità del **ricorso gerarchico** (previsto dall'art. 504 del d.lgs n. 297/04, abrogato) è stata cancellata. Il decreto 150/2009 contempla la possibilità per il contratto di lavoro di prevedere esclusivamente procedure di conciliazione "non obbligatorie", ma non per i casi di licenziamento. È di tutta evidenza che tale possibilità, visto il blocco della contrattazione, non può, al momento, essere percorsa.

La legge 183/10 (il cosiddetto collegato-lavoro) ha stabilito che il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio per le controversie di lavoro. Questa abrogazione per le controversie sulle sanzioni disciplinari rappresenta una vera e propria iattura. Infatti avendo eliminato questo spazio conciliativo, è chiaro che l'unica possibilità che rimane è il ricorso al giudice del lavoro, anche per le sanzioni più lievi. In questi casi, infatti la conciliazione obbligatoria costituiva una camera di compensazione e un luogo di composizione della vertenza. Il collegato prevede una conciliazione facoltativa che risulta però essere meno favorevole. Infatti il lavoratore viene penalizzato allorquando non concilia davanti alla Direzione provinciale del lavoro (DPL), poiché la proposta della DPL viene messa a verbale e costituisce un punto di riferimento per la decisione del giudice.

Quanto al termine previsto dal decreto per proporre la controversia davanti al giudice (90 giorni dopo l'espletamento della conciliazione) è evidentemente implicitamente abrogato.

## RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

La norma fa venir meno il principio della cosiddetta *pregiudizialità penale*. L'azione disciplinare quindi procede parallelamente al procedimento penale.

C'è un unico caso in cui il procedimento penale viene sospeso, vale a dire nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione.

Vediamo quali sono i possibili intrecci tra i due procedimenti:

Procedimento disciplinare	Procedimento penale	Cosa accade
Si è concluso con l'irrogazione della sanzione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Si è concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.
Si è concluso con una sanzione diversa dal licenziamento	Si conclude con sentenza irrevocabile di condanna che comporta il licenziamento	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.

In tutti i suddetti casi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto normalmente.

Ai fini delle determinazioni conclusive nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto la sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna ha efficacia di giudicato (articolo 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale).

## **NUOVO ILLECITO PENALE**

L'art. 55 quinquies del D.Lgs 165/01 introduce la nuova fattispecie di reato di **attestazioni false**: il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600, con risarcimento del danno patrimoniale. La medesima pena si applica al medico (con radiazione dall'albo, licenziamento e/o decadenza della convenzione con il SSN) e a chiunque altro concorre nella commissione dell'atto.

Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

## **TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE**

Premesso che il trasferimento d'ufficio per incompatibilità ambientale, per consolidata giurisprudenza, non ha natura disciplinare, ma solo cautelare, il D.Lgs. 150/09 nulla dice sull'argomento. Pertanto rimane in vigore la normativa previgente.

In particolare:

### **A) Docenti**

- L'art. 468 del D.Lgs. 297/94 stabilisce che "Quando ricorrano ragioni d'urgenza, il trasferimento d'ufficio per accertata situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede può essere disposto anche durante l'anno scolastico"
- L'art. 3 della Legge 97/01 prevede che nei confronti di un pubblico dipendente rinviato a giudizio per peculato, corruzione, concussione, l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto
- L'art. 146 del CCNL 29/11/2007 del comparto scuola stabilisce che continua a trovare applicazione l'art. 21, commi 1 e 2, del DPR 399/88 inerente la mobilità per incompatibilità ambientale;
- L'art. 21 comma 1 del DPR 399/88 prevede che il trasferimento d'ufficio per incompatibilità può essere disposto solo dopo la contestazione dei fatti determinativi delle incompatibilità da parte dell'organo competente a predisporre il trasferimento stesso;
- L'art. 22 comma 1 lett. h) del D. Lgs. 297/94 stabilisce che il Consiglio scolastico provinciale esprime al parere vincolante sui trasferimenti d'ufficio del personale docente della scuola materna, elementare e media per accertata situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede;
- L'art. 25 comma 1 lett. e) del D. Lgs. 297/94 stabilisce che il CNPI esprime parere vincolante sui trasferimenti d'ufficio del personale docente della scuola superiore situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede.

### **B) Personale ATA**

Il personale A.T.A. può essere trasferito ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103 del codice civile: il lavoratore "non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

### **C) Dirigenti Scolastici**

Per i dirigenti scolastici si applica, come per i docenti, l'art. 468 del D. Lgs. 297/94, come modificato dall'art. 2 della Legge 176 del 25 ottobre 2007.



## PUNTI CONTROVERSI

### ***Libertà di insegnamento***

Il decreto 150/09, come abbiamo già avuto modo di dire in premessa, è un provvedimento che si rivolge alla generalità dei dipendenti pubblici, non distinguendo e, soprattutto, prescindendo dalle specificità dei singoli settori della pubblica amministrazione.

Nel caso del comparto scuola il rapporto tra sanzioni disciplinari e libertà di insegnamento viene bellamente ignorato.

La libertà di insegnamento così come definita dall'art. 33 della Costituzione, è stata successivamente declinata dalla legge delega del 1973 come *autonomia didattica e libera espressione culturale all'interno del progetto collegiale di scuola, strumentale alla piena formazione culturale e della personalità dell'alunno*. Alla tematica disciplinare sono connessi aspetti giuridici, istituzionali, contrattuali e professionali che assumono una specifica valenza costituzionale, stante lo status costituzionale della professione docente (vedi in ultimo sentenza Comune di Adro). Con le nuove procedure previste dal Dlgs 150/2009 si rovescia il principio costituzionale che vuole che la libertà di insegnamento non limitata da regolamenti governativi, come invece fa il Decreto Brunetta.

L'abrogazione del ruolo degli organismi di garanzia, il Consiglio nazionale della pubblica Istruzione e il Consiglio scolastico provinciale, nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari si scontra con la libertà di insegnamento. Il legislatore infatti attraverso l'inserimento di questi organismi, aveva tenuto in considerazione tale principio, prevedendo un giudizio tra pari.

La FLC ha contestato il sistema delle sanzioni disciplinari formalizzato da Brunetta in quanto equipara il lavoro insegnante a quello degli altri dipendenti pubblici. Vogliamo ricordare che lo stesso Consiglio nazionale della Pubblica Istruzione in un documento del 2007 suggeriva di distinguere da tutti gli altri casi: *"i procedimenti disciplinari attivati per mancanze connesse ai problemi riconducibili direttamente o indirettamente all'area della specificità professionale di rilevanza costituzionale. A titolo meramente esemplificativo vanno compresi in tale casistica gli atti relativi alla relazione educativa, alla competenza pedagogico - didattica, ai rapporti con le diverse componenti scolastiche, alla partecipazione agli organi collegiali, etc. In questa fattispecie il CNPI ritiene assolutamente imprescindibile il mantenimento della natura obbligatoria e vincolante della delibera da parte di specifici organi elettivi, rappresentanti della docenza."*

La scarsa efficienza di un insegnante va valutata sul piano didattico da organismi di garanzia che operino secondo i principi di collegialità, del giudizio fra pari e nel rispetto del contraddittorio. La particolare delicatezza e complessità della materia, infatti, non può essere piegata all'opzione riduzionistica disegnata dal D.Lgs. 150/09 per cui valutazione è affidata ad una persona sola, dirigente o ispettore.

Per i docenti, quindi, rimane aperta la problematica disciplinare da trattare con organi collegiali specifici e cioè quella riferibile:

- **alla deontologia professionale**
- **alla competenza professionale specifica (disciplinare e didattica...)**

Peraltro la necessità di un giudizio che si basi sui principi sopra richiamati viene ribadito all'art. 10 nel DDL Gelmini sull'Università dove si individua un organismo, il collegio di disciplina, composto esclusivamente da professori universitari e da ricercatori a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno. Poiché la Costituzione declina la libertà di insegnamento come principio universale, senza limitazione rispetto al grado di studio, questa norma rappresenta un elemento di forte contraddizione rispetto al contenuto del decreto 150/2009.

La stessa circolare ministeriale 88/2010 da questo punto di vista non dà risposte e non poteva darne, a parte un importante e reiterato riferimento alla necessità di una attenta valutazione finalizzata a non sindacare, neanche indirettamente l'autonomia della funzione docente.

### ***Sospensione cautelare facoltativa***

Il decreto 150/2009 ha abrogato l'articolo 506 del D.Lgs. 297/1994 che disciplinava la sospensione cautelare dal servizio e la sospensione per condanna penale per il personale docente ed educativo. Questo articolo, modificato nel 2007 dal Ministro Fioroni, prevedeva anche che, in caso di urgenza, la sospensione cautelare potesse essere disposta direttamente dal dirigente scolastico.

È chiaro che l'intervento del D.Lgs. 150/2009 produce un vuoto normativo. In tal senso la circolare n. 88 tenta una ricostruzione opinabile, facendo così rivivere illegittimamente ciò che la legge ha eliminato. Poiché la materia è delicatissima ed intreccia problematiche molto complesse, la ricostruzione giuridica deve attenersi strettamente alle norme vigenti. L'abrogazione dell'art. 506 del D.Lgs. 297/1994, fa rivivere una vecchia norma contenuta nel DPR n. 3 del 1957, che prevedeva tre ipotesi di sospensione cautelare:

- (1) la sospensione cautelare disposta dall'autorità giudiziaria procedente una misura cautelare restrittiva della libertà personale (art. 91, comma 1, DPR n. 3/57);
- (2) la sospensione cautelare in caso di procedimento penale particolarmente grave ( art. 91, comma 1 DPR 3/1957);
- (3) la sospensione cautelare per gravi motivi anche prima che si sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare ( art. 92, comma 1, DPR 3/1957).

Negli ultimi due casi la competenza a disporre la sospensione era del Ministro dell'Istruzione, oggi possiamo affermare delegata all'USR.

Il quadro quindi dovrebbe essere il seguente:

	<b>Sospensione cautelare obbligatoria</b>	<b>Sospensione cautelare facoltativa</b>
<b>Personale docente ed educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di misura cautelare restrittiva della libertà personale (art. 91, comma 1, DPR n. 3/57);</li> <li>• in caso di condanna anche non definitiva per peculato, corruzione, concussione (art. 4, comma 1, L. 97/2001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in caso di procedimento penale particolarmente grave (art. 91, comma 1 DPR 3/1957);</li> <li>• per gravi motivi anche prima che si sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare (art. 92, comma 1, DPR 3/1957).</li> </ul>
<b>Personale ATA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di misura cautelare restrittiva della libertà personale (CCNL 29/11/2007 art. 97 comma 1)</li> <li>• Per i reati previsti dall'art. 58 del D.Lgs 267/2000 (CCNL 29/11/2007 art. 97 comma 4)</li> <li>• in caso di condanna anche non definitiva per peculato, corruzione, concussione (art. 4, comma 1, L. 97/2001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di rinvio a giudizio o per fatti da comportare la sanzione disciplinare del licenziamento (CCNL 29/11/2007 art. 97 comma 3).</li> </ul>
<b>Dirigenti scolastici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di misura cautelare restrittiva della libertà personale (CCNL 15/07/2010 art. 18 comma 1)</li> <li>• Per i reati previsti dall'art. 58 del D.Lgs 267/2000 (CCNL 15/07/2010 art. 18 comma 3)</li> <li>• In caso di condanna anche non definitiva per peculato, corruzione, concussione (art. 3, comma 1, L. 97/2001 - CCNL 15/07/2010 art. 18 comma 4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso non ci sia restrizione della libertà personale o nel caso essa sia cessata quando l'Amministrazione disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (CCNL 15/07/2010 art. 18 comma 2).</li> </ul>

### ***Docenti a tempo determinato***

Il D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 ha abrogato gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs 297/94 riguardanti le "competenze e le procedure" in merito alle sanzioni del personale docente con contratto a tempo indeterminato, mentre ha lasciato in vita gli artt. da 492 a 501 riguardanti le varie tipologie di sanzioni già esistenti (che il decreto mantiene) e la riabilitazione. Il D.Lgs n. 150/09, al contrario, non ha abrogato gli articoli riguardanti i docenti con contratto a tempo determinato: artt. da 535 a 541 e riguardanti sia le sanzioni che le procedure. *Mentre per quanto riguarda le procedure il decreto legislativo, in forza della "imperatività" della norma, rende comunque non più applicabili quelle prima definite da norme di legge o contrattuali diverso è il caso delle sanzioni che restano quelle stabilite dalle norme non espressamente abrogate dai contratti.* È chiaro che questo è l'ennesimo caso di incuria legislativa che complica il quadro applicativo relativo al disciplinare.

Il MIUR con la CM 88 dell'8 novembre 2010, nel tentativo (lodevole quanto inutile!) di dare un senso logico agli interventi maldestri del D.Lgs 150/09 sul Testo Unico della scuola e di porre un ordine elementare alle fonti normative di riferimento, ha stabilito che le sanzioni previste per i docenti a tempo indeterminato devono essere uniformemente applicate anche ai docenti a tempo determinato poiché gli articoli dal 535 al 541 del D.Lgs. 297/94 non sarebbero più in vigore in quanto non richiamati espressamente dal vigente CCNL. Questo è uno dei punti oggetto di impugnativa della CM 88/10 da parte della FLC.

### ***Presidi incaricati***

La circolare afferma che il preside incaricato non esercita il potere disciplinare perché privo della qualifica dirigenziale. Di diverso avviso è invece la circolare della Funzione Pubblica n. 14 del 23 dicembre 2010 che afferma "È opportuno chiarire che con l'espressione in *"possesso della qualifica di dirigente"* la norma fa riferimento non solo ai dipendenti reclutati ed inquadrati come dirigenti a tempo indeterminato, ma anche ai titolari di incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato, con inclusione quindi dei soggetti preposti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267 del 2000 per gli enti locali o di analoghe norme previste negli ordinamenti delle altre amministrazioni." Tale contraddizione fra le due circolari è una ulteriore prova della superficialità con la quale sono stati affrontati tema complessi e delicati che avrebbero richiesto ben altra attenzione e ponderazione.

### ***Pubblicità***

L'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 impone ai datori di lavoro di portare "a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti" il codice disciplinare. Il DLgs 150/2009 è intervenuto stabilendo che "La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro".

I siti internet delle scuole possono essere definiti siti istituzionali e quindi la pubblicazione negli stessi esaurisce l'obbligo di pubblicità stabilito nello Statuto dei lavoratori?

La circolare 88 del Miur sembrerebbe propendere per questa interpretazione. In realtà il Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 7/03/2005 n. 82 artt. 53 e 54 come modificato dal D.Lgs 2/07/2010 n. 104) chiarisce quali sono le caratteristiche dei siti istituzionali (Le pubbliche amministrazioni centrali realizzano siti istituzionali su reti telematiche che rispettano i principi di accessibilità, nonché di elevata usabilità e reperibilità....) definendo anche i contenuti dei suddetti siti. È di tutta evidenza che in questo caso i siti internet delle istituzioni scolastiche non rispondono a queste caratteristiche. Inoltre in questo senso la circolare 14/2010 del Ministero della Funzione Pubblica chiarisce che "Le amministrazioni potranno completamente sostituire la pubblicità tramite affissione con la pubblicazione on line solo qualora l'accesso alla rete internet sia consentito a tutti i lavoratori, tramite la propria postazione informatica; infatti, deve essere tenuto presente che la pubblicazione risponde all'esigenza di porre il dipendente al riparo dal rischio di incorrere in sanzioni per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze." È chiaro quindi che per quanto riguarda la scuola l'obbligo di pubblicità si adempie solo ed esclusivamente attraverso l'affissione all'albo della scuola.

### ***Insufficiente rendimento. Inefficienza ed incompetenza professionale***

Queste norme sono inapplicabili per il personale del comparto scuola.

#### **Per tutto il personale**

Il D.Lgs 150/09 lega l'accertamento di queste situazioni alle norme concernenti la valutazione del personale. Lo stesso decreto, però, esclude chiaramente la scuola dall'obbligo della costituzione degli organismi indipendenti di valutazione. Esiste attualmente, pertanto, un vuoto normativo che impedisce l'individuazione di questa infrazione e conseguentemente l'irrogazione della relativa sanzione anche per tutto il personale.

#### **Per i docenti**

Qual è il confine tra la prestazione lavorativa valutata con connotati di "insufficiente rendimento" o di "inefficienza ed incompetenza professionale" ed una valutazione che, in realtà, può interferire sulla libertà d'insegnamento? Ed in questo caso, quali sono gli organi di garanzia a tutela del diritto costituzionale sulla libertà d'insegnamento, visto che sono stati cancellati tutti quelli precedentemente previsti dalla legge (CNPI e CSP)?

In ogni caso, la CM 88/10 stabilisce che, in attesa dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del sistema di valutazione della performance e di riconoscimento della premialità per i docenti, rimane in vigore l'istituto della dispensa dal servizio per "incapacità o persistente insufficiente rendimento" previsto dall'art. 512 del D.Lgs 297/94. Per quanto riguarda il personale ATA, la circolare 88/10 non dice nulla. In realtà per quanto sopra argomentato, (inesistenza degli OIV nel comparto scuola), anche in questo caso si tratta di norme non applicabili a tale personale.