



Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato
“GUGLIELMO MARCONI”



Via G. B. Basile, 39 - 80014 Giugliano in Campania (NA)- tel. 081/8945777 fax 081/3302641
-codice meccanografico NARIO20001- codice fiscale : 80101460634
E.mail: ipsia.marconi.giugliano@tin.it – **Sito webb:** www.ipiamarconi-na.it

Prot. N°3969/C14

Giugliano in Campania, 24/03/2010

AL PERSONALE DOCENTE E ATA
IN SERVIZIO NELL'ISTITUTO
L O R O S E D I

Oggetto: DLgs n. 150 del 27 ottobre 2009 – Norme disciplinari e contenzioso nella scuola.

Con l'entrata in vigore, il 15 novembre 2009, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state introdotte numerose novità in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche:

- le nuove disposizioni in materia di procedure disciplinari e le nuove fattispecie **sanzionatorie** introdotte dal decreto 150 sono definite **“norme imperative”** e in quanto tali inserite di diritto nel contratto collettivo nazionale di lavoro (articolo 1319 codice civile) e, in conseguenza, inderogabili da parte del CCNL;

- per le infrazioni di minore entità e che comunque prevedano sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, **il Dirigente Scolastico dispone la contestazione degli addebiti, l'istruttoria e la definizione del procedimento;**

- viene introdotto il **“licenziamento disciplinare”**, che si applica nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) 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 dalla amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) 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;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Nei casi previsti dalle lettere a), d), e) ed f) il licenziamento è senza preavviso.

Il licenziamento disciplinare si applica anche nel caso in cui l'amministrazione di appartenenza valuti insufficiente il rendimento del dipendente a causa di reiterate violazioni degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione: sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni a tre mesi

Il decreto 150 ha introdotto anche una nuova fattispecie disciplinare, consistente nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino al massimo di tre mesi. Questa sanzione si applica – laddove non sussistano i presupposti per l'irrogazione di un'altra sanzione – nel caso in cui dalla violazione degli obblighi di lavoro da parte del dipendente derivi la condanna della pubblica amministrazione ad un risarcimento di danno. La sanzione è proporzionata all'entità del risarcimento.

Responsabilità per danno grave al normale funzionamento dell'ufficio: collocamento in disponibilità

Al di fuori dei casi prima descritti, il dipendente che cagioni un danno grave al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate è collocato in *disponibilità*. Alla conclusione del procedimento il dipendente potrà essere ricollocato in altre mansioni e qualifica, ovvero potrà essere licenziato.

Mancato esercizio dell'azione disciplinare: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

Il Dirigente che non eserciti l'azione disciplinare o ne provochi la decadenza per omissione o ritardo ingiustificato degli atti del procedimento disciplinare, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza, è passibile della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi per le infrazioni sanzionabili con il licenziamento, nonché della mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per i doppio del periodo della durata della sospensione.

Per una migliore e più agevole comprensione delle norme in oggetto, si distinguono qui di seguito le sanzioni applicabili specificamente al personale Docente ed al personale ATA:

DOCENTI:

Il decreto Brunetta ha abrogato gli articoli del DLgs 297/94 riguardanti le “competenze e le procedure” in merito alle sanzioni, mentre ha lasciato in vita le disposizioni riguardanti le varie tipologie di sanzioni già esistenti e la riabilitazione.

Non risultano invece abrogati gli articoli riguardanti i supplenti. Pertanto per i docenti allo stato vi sono due procedure diverse a seconda che si tratti di personale a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Lo schema che segue riporta il quadro d'insieme delle infrazioni sanzionabili dopo le modifiche. Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore	Infrazioni introdotte dal DLgs 150/09
<p>- le infrazioni al codice di comportamento - tutti i comportamenti che si configurano come mancanze ai doveri della funzione docente</p>	<p>a) falsa attestazione della presenza in servizio; b) assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; e) 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. 1) * insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa; 2) * grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale.</p>

* Si tratta di due ipotesi inapplicabili automaticamente e immediatamente al personale docente. In entrambi i casi c'è, infatti, un riferimento alle norme sulla valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il decreto, a tal proposito, rimanda ad un futuro DPCM l'applicazione di questa parte. Quindi allo stato esiste un vuoto normativo che impedisce l'individuazione di queste infrazioni e conseguentemente l'irrogazione della relativa sanzione. Inoltre per queste ipotesi si apre una delicata questione rispetto ad una valutazione che, in realtà, può interferire sulla libertà d'insegnamento.

LE SANZIONI APPLICABILI

Le elenchiamo in ordine di gravità, indicando tra parentesi le mancanze cui sono riferite.

- l'avvertimento scritto (lievi mancanze ai doveri);
- la censura (mancanze meno lievi ma non gravi);
- la sospensione fino ad un mese (per negligenza, violazione del segreto d'ufficio, mancata vigilanza);
- la sospensione da oltre un mese fino a sei mesi (come sopra ma più grave, interesse personale, pregiudizio al funzionamento della scuola, abuso d'autorità);
- la sospensione di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento (condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni);
- la destituzione (contrasto grave con la funzione docente, attività dolosa pregiudizievole per la scuola, distrazione di somme, grave e pubblica inadempienza a disposizioni legittime, accettazione di tangenti)
- **Il licenziamento disciplinare previsto per le nuove infrazioni (da a) ad e) della tabella)**

In caso di recidiva si può applicare la sanzione superiore. Le sanzioni scattano anche in caso di trasferimento o di dimissioni/interruzione del rapporto di lavoro.

È bene tenere presente che il *licenziamento disciplinare* è disposto anche quando, nell'arco di due anni, l'amministrazione di appartenenza formula, una valutazione di insufficiente rendimento dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

Codice disciplinare (art. 95 Ccnl/07)

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione a criteri definiti nel contratto nazionale e nel rispetto del principio di "gradualità e proporzionalità".

Casi particolari: la sospensione cautelare e il trasferimento per incompatibilità ambientale

Il DLgs 150/09 ha abrogato l'articolo 506 del testo unico che disciplinava la sospensione cautelare dal servizio e la sospensione per condanna penale.

Questo articolo, modificato nel 2007 dal Ministro Fioroni, prevedeva che in caso di urgenza la sospensione cautelare potesse essere disposta direttamente dal dirigente scolastico.

due ipotesi di sospensione cautelare:

- la sospensione cautelare obbligatoria in caso di procedimento penale particolarmente grave (art. 91 DPR 3/1957);
- la sospensione cautelare facoltativa per gravi motivi disposta anche prima che si sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare (art. 92 DPR 3/1957). In quest'ultimo caso la competenza è del Ministro.

Rimangono vigenti le norme relative al trasferimento per incompatibilità ambientale.

La riabilitazione

Trascorsi due anni 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 effettivi quelli retroattivi, sono resi nulli. Occorre rilevare a tal proposito che il DLgs 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.

PERSONALE ATA

<p>Le norme disciplinari del personale ATA, finora regolate esclusivamente dal Ccnl, sono integrate dal DLgs 150/09 secondo lo schema che segue.</p> <p>Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore</p>	<p>Infrazioni introdotte dal DLgs 150/09</p>
<p>- le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del CCNL</p>	<p>a) falsa attestazione della presenza in servizio,;</p> <p>b) assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) 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.</p> <p>1) * insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa;</p> <p>2) * grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale.</p>

LE SANZIONI

Sono quelle previste dal contratto di lavoro (art. 93 del CCNL/07) **con l' integrazione di cui alla lettera g)**

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) il licenziamento con preavviso;
- f) il licenziamento senza preavviso

g) Il licenziamento disciplinare previsto per le nuove infrazioni (da a) ad e) della tabella)

Il licenziamento disciplinare è disposto anche quando nell'arco di due anni l'amministrazione di appartenenza formula, una valutazione di insufficiente rendimento dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

NB: tutte queste sanzioni operano anche in caso di trasferimento o di dimissioni/interruzione del rapporto di lavoro.

Codice disciplinare (art. 95 CCNL/07)

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione a criteri definiti nel contratto nazionale e nel rispetto del principio di **gradualità e proporzionalità**.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Ing. Francesco DE ROSA)