



VADEMECUM

Sanzioni disciplinari personale della scuola

www.flcgil.it



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

Sommario

PREMESSA	3
IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	4
NORMATIVA DI RIFERIMENTO E RUOLO DEL CONTRATTO	4
SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)	6
SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA	10
SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI	15
LA PROCEDURA DISCIPLINARE	20
IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE	21
RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE	21
ILLECITO PENALE	22

PREMESSA

DOPO LA RIFORMA MADIA, UN VADEMECUM SULLE SANZIONI DISCIPLINARI PER DOCENTI, ATA E DIRIGENTI

Care/i compagne/i,

crediamo di fare cosa utile mettendo a disposizione un agile vademecum sulle sanzioni disciplinari riguardanti il personale della scuola, al fine di offrire il quadro definito sulla materia dopo l'approvazione del DLgs 75/17 (Decreto Madia di modifica del T.U. 165/01 sul Pubblico impiego).

Queste le novità:

- viene introdotto un principio nient'affatto garantista nei confronti dei dipendenti: il procedimento disciplinare avviato dal dirigente è valido anche se attivato in violazione della procedura e dei termini previsti dalla norma. Le modifiche introdotte dal DLgs 75/17 prevedono infatti che il mancato rispetto dei termini relativi all'avvio e alla conclusione della procedura disciplinare comporta una mera sanzione nei confronti del dirigente inosservante, senza determinare, come avveniva nel DLgs 150/09, la decadenza dell'azione disciplinare intrapresa.
- si prevede così un rapporto fortemente asimmetrico tra dirigenti e lavoratori per cui il rispetto delle regole vale per i secondi ma non per i primi, in palese contrasto con i principi del diritto di difesa di cui all'art. 24 della Costituzione che valgono per tutti e non possono essere derogati a favore del superiore gerarchico. Palesemente queste procedure costituiscono un colpo durissimo a danno del lavoratore.
- viene mantenuto per il personale della scuola, e solo per il personale della scuola, il potere in capo al dirigente scolastico di sospensione dal servizio fino a 10 giorni. Si tratta di un caso unico nel panorama del pubblico impiego e pertanto inaccettabile rispetto a quanto disposto nella medesima norma per i dirigenti degli altri uffici pubblici. Infatti, mentre in tutte le altre amministrazioni la competenza del responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio è stata limitata al rimprovero verbale (affidando le sanzioni più gravi all'ufficio per i procedimenti disciplinari), solo per il personale della scuola è mantenuta in capo al dirigente scolastico la competenza a irrogare sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Tutto ciò fa emergere la manifesta incompatibilità dell'impianto sanzionatorio disegnato per il personale docente con l'esercizio della libertà di insegnamento e del diritto all'apprendimento previsti dall'ordinamento scolastico italiano e garantiti dalla Costituzione. Ne consegue che la riproposizione di questa norma -sbagliata e inopportuna- determinerà inevitabilmente la crescita del contenzioso legale.

In ragione di ciò è nostro compito ed è nostra intenzione continuare a contrastare tali norme che riteniamo contrarie, oltre che al buon senso, soprattutto ai principi costituzionali e al TU sull'Istruzione (DLgs 297/94).

In questo senso dovremo essere impegnati a sostenere i ricorsi dei lavoratori, a livello nazionale e locale, come del resto abbiamo fatto finora anche contro il DLgs 150/09, almeno fino a quando la partita non verrà ricondotta nell'ambito contrattuale restituendo anche il ruolo che compete loro, nel caso ci siano implicazioni sulla libertà di insegnamento, agli organismi di garanzia (CSPI).

Un caro saluto e buon lavoro.

Anna Maria Santoro

IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

NORMATIVA DI RIFERIMENTO E RUOLO DEL CONTRATTO

Con la pubblicazione del DLgs 75/17 attuativo della Legge Madia (legge n. 124 /2015) sono state apportate significative modifiche alle procedure relative alla responsabilità disciplinare previste dal DLgs 165/01.

In particolare, per la generalità della pubblica amministrazione il responsabile della struttura può irrogare unicamente la sanzione del rimprovero verbale (mentre in precedenza era prevista la possibilità di irrogare la sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 giorni).

Nel comparto scuola invece con l'art. 13 del DLgs 75/17 la competenza a irrogare sanzioni al personale docente, educativo ed ATA fino alla sospensione dal servizio per 10 giorni viene mantenuta in capo ai dirigenti scolastici.

Tale differente trattamento tra il personale della scuola e il resto dei dipendenti pubblici risulta particolarmente penalizzante per il personale della scuola e provoca un pesante condizionamento degli operatori scolastici, con ricadute inaccettabili sulla libertà di insegnamento.

Inoltre, per come è formulato, l'art. 13 non risolve per il personale docente l'illegittimità, più volte sottolineata dalle pronunce della magistratura, delle sanzioni di sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni irrogate dai dirigenti scolastici, in quanto nel TU (DLgs 297/94), non essendo prevista la sanzione disciplinare della sospensione "fino a 10 giorni" bensì quella fino ad un "fino a un mese" (che non è di competenza del dirigente scolastico), tale sanzione non potrebbe essere irrogata dal dirigente scolastico.

Le inaccettabili penalizzazioni del personale della scuola rispetto al resto del pubblico impiego, i profili di illegittimità e di violazione della libertà di insegnamento presenti nella materia, ne rendono necessaria la riconduzione all'ambito contrattuale.

Norma	Oggetto
Decreto legislativo 165/01	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Decreto legislativo 150/09	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 3/57	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
Decreto legislativo 297/94	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 9/09	DLgs 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 88/10	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	DLgs 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.
Nota Miur 21/07/2011 prot. n. 12051	Istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia disciplinare.
Circolare Miur 20/04/2012 n. 32 prot. 588	Procedimenti disciplinari nei confronti del personale scolastico - Ispettorato per la funzione pubblica – Comunicazioni e adempimenti obbligatori.
Nota Miur 23/05/2012 prot. 916	Comunicazioni e adempimenti obbligatori
DPR 16/04/2013 n. 62	Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.
DLgs 75/2017	Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)

SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
Avvertimento scritto		Dirigente scolastico	- mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 DLgs 297/94).
Censura		Dirigente scolastico	- mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese (3)	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; - violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 DLgs 297/94).
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (3)	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17).
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni (3)	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- 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 DLgs 165/01).
	Sospensione da 11 giorni fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	- nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (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 DLgs 297/94).

SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
Destituzione		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	<ul style="list-style-type: none"> - 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 DLgs 297/94)
Licenziamento disciplinare (5) (6)	Con preavviso	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni 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 DLgs 165/01)
	Senza preavviso		<ul style="list-style-type: none"> - 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 DLgs 165/01) <ul style="list-style-type: none"> - gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01); - commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art.

SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
			<p>55-sexies, comma 3 DLgs 165/01);</p> <ul style="list-style-type: none"> - reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; - insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della <i>performance</i> del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio. <p>Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies dell'art. 55-quater del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17) (6)</p>

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

Note alla tabella

(1) Docenti a tempo determinato. Il DLgs 150/09 non ha abrogato gli articoli del TU riguardanti sia le sanzioni che le procedure per i docenti con contratto a tempo determinato (artt. da 535 a 541). Il Miur, già con la CM 88/2010, ha tentato di recuperare questa "svista" legislativa, stabilendo che le sanzioni previste per i docenti a tempo indeterminato dovessero essere applicate anche ai docenti a tempo determinato. Questo punto è oggetto di un contenzioso promosso dalla FLC CGIL che è approdato in Consiglio di Stato e di cui si attende la sentenza.

(2) Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dal CCNL 29/11/07, dal DLgs 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

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:

- della sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- della sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- della 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. (DLgs 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. (DLgs 297/94 art. 501). La legge 107/15 al c. 129 ha ribadito che il Comitato di valutazione esercita le competenze per la riabilitazione del personale docente di cui all'art. 501. Il DLgs.150/09 ha però abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione,

mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato restano indefinite 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 seconda della loro entità, dal dirigente scolastico o dall'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari. 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 costituito dall'Amministrazione ai sensi del comma 4 articolo 55 bis DLgs 165/01 come integrato e modificato da DLgs 150/09 e dal DLgs 75/17.

(5) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater DLgs 165/01 come integrato dal DLgs 75/17) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies DLgs 165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità.

(6) art. 15 DLgs 75/17

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficienza della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.».

Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL
SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
Rimprovero verbale (3)	Dirigente scolastico	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)
Rimprovero scritto	Dirigente scolastico	Come sopra
Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione	Dirigente scolastico	Come sopra
Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	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; b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007; c) 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) d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei

			<p>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.</p> <p>(art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<p>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)</p>	<p>Sospensione da 3 fino a 10 giorni</p>	<p>Dirigente scolastico</p>	<p>- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17)</p>
	<p>Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi</p>	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	
<p>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)</p>	<p>Sospensione fino a 10 giorni</p>	<p>Dirigente scolastico</p>	<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 procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti</p> <p>(art.55 bis comma 7 DLgs 165/01)</p>
	<p>Sospensione da 11 fino a 15 giorni</p>	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	
<p>Licenziamento con preavviso</p>		<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (cfr. sospensione fino a 10 giorni), 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) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</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</p>

			<p>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.</p> <p>(art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
Licenziamento senza preavviso		<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<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: 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; 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</p> <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.</p> <p>(art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>
Licenziamento disciplinare (6)	Con preavviso	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni 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;</p> <p>- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>
	Senza preavviso		<p>- falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>- 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>- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>

			<p>- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01);</p> <p>- commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-<i>sexies</i>, comma 3 DLgs 165/01);</p> <p>- reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;</p> <p>- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della <i>performance</i> del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.</p> <p>Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-<i>bis</i> a 3-<i>quinqies</i> dell'art. 55-<i>quater</i> del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17) (7)</p>
--	--	--	---

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 (DPR 62/13), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

- (2) Gradualità: ai sensi dell'art. 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 inserita una nota 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 seconda della loro entità, dal dirigente scolastico o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. 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 costituito dall'Amministrazione ai sensi del comma 4 articolo 55 bis DLgs 165/01 come integrato e modificato da DLgs 150/09 e dal DLgs 75/17.

(6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater DLgs 165/01 come integrato dal DLgs 75/17) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies DLgs 165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità.

(7) art. 15 DLgs 75/17

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.»

SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
<p>Sanzione pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00</p>	<p>Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p>(Art. 16 comma 4 CCNL 15/07/2010)</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 DLgs 165/01 (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 DLgs 165/01 (identificazione del personale a contatto con il pubblico).</p> <p>L'importo delle ritenute per la sanzione disciplinare è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni</p>	<p><u>sospensione fino a 10 gg</u> Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p><u>sospensione da 11 a 15 gg</u> Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 5 CCNL 15/07/2010)</p> <p>Si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del DLgs 165/01</p> <p><u>Art. 55-bis, comma 7:</u> <i>Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.</i></p>

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione</p>	<p><u>sospensione fino a 10 gg</u> Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p><u>sospensione da 11 gg a 3 mesi</u> Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 6 CCNL 15/07/2010) Si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dell'art. 55-septies, comma 6, del DLgs 165/01. <u>Art. 55-sexies, comma 3:</u> <i>Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.</i> <u>Art. 55-septies, comma 6:</u> <i>Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.</i></p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi</p>	<p><u>sospensione fino a 10 gg</u> Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p><u>sospensione da 11 gg a 3 mesi</u> Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 7 CCNL 15/07/2010) Si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del DLgs 165/01. <u>Art. 55-sexies, comma 1:</u> <i>La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.</i></p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi</p>	<p><u>sospensione fino a 10 gg</u> Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p><u>sospensione da 11 gg a 6 mesi</u> Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 8 CCNL 15/07/2010) Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 15/07/2010, (2) per: a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall'art. 16, commi 4, 5 6 e 7, del CCNL 15/07/2010, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le infrazioni previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità; (2) 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 DLgs 165/01, 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;</p>

		<p>g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 15/07/2010;</p> <p>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;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69/2009. (3)</p>
Licenziamento con preavviso	Ufficio Procedimenti Disciplinari	<p align="center">(Art. 16 comma 9 CCNL 15/07/2010)</p> <p>Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione si applica:</p> <p>a) alle ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del DLgs 165/01:</p> <p><u>Art. 55-quater, comma 1, lett. b:</u> <i>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</i></p> <p><u>Art. 55-quater, comma 1, lett. c:</u> <i>ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio</i></p> <p>b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, dell'art. 16 del CCNL 2006 – 2009, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio</p>
Licenziamento senza preavviso	Ufficio Procedimenti Disciplinari	<p align="center">(Art. 16 comma 10 CCNL 15/07/2010)</p> <p>Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione si applica:</p> <p>a) alle ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del DLgs 165/01.</p> <p><u>Art.55-quater, lett. a), d), e) f):</u></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</i></p> <p>b) alla commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare,</p>

		<p>secondo la disciplina dell'art. 18 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);</p> <p>c) alla condanna, anche non passata in giudicato, per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del DLgs 267/00; (4) 2. gravi delitti commessi in servizio; 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97. (5) <p>d) alla recidiva plurima 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;</p> <p>e) alla recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</p>
--	--	---

Note alla tabella

(1) I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere, compresa la responsabilità dirigenziale. La **responsabilità disciplinare** dei dirigenti scolastici, trattata dall'art. 13 all'art. 22 del CCNL 15/07/2010, attiene alla violazione degli obblighi di comportamento ed è distinta dalla **responsabilità dirigenziale**, disciplinata dall'art. 21 DLgs 165/01 come modificato dal DLgs 150/09 e accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione.

Le violazioni previste nell'art. 21 si aggiungono perciò alle violazioni degli obblighi previsti dall'art 14 del CCNL 15/07/2010 e dal Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti (DPR 62/13).

Art. 21 DLgs 165/01

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.

(2) Principio di gradualità e proporzionalità. Ai sensi dell'art.16, comma 1, del CCNL 15/07/2010, le sanzioni vanno graduate in base: a) l'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.

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

(3) Legge 69/09, art. 7, (Certezza dei tempi di conclusione del procedimento) comma 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.

(4) Gli articoli 58 e 59 del DLgs 267/00, abrogato dalla legge 235/12, sono confluiti negli art. 10 e 11 della stessa legge riguardanti l'incandidabilità e il divieto a ricoprire cariche pubbliche conseguente a condanna definitiva.

(5) Art. 3, comma 1, legge 97/01 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio). 1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, (peculato) 317 (malversazione a danno dello Stato), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 e 319-ter (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio con aggravanti), 319-quater (corruzione in atti giudiziari) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383 (violazione di leggi finanziarie, frode alla finanza, appropriazione di beni su cui esercitata vigilanza), l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

LA PROCEDURA DISCIPLINARE

L'art. 13 del DLgs 75/17 introduce una nuova procedura. Diversamente che in precedenza, i termini ora sono unici non essendo più prevista la differenziazione dei termini del procedimento sulla base della gravità della sanzione e dell'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 150/09, 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/UCPD		Il lavoratore
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni.	Il dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> - Contesta l'addebito per iscritto con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni, convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 20 giorni. - Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale. - Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni.	L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - Il procedimento si conclude, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione di addebito. - La violazione dei termini e delle disposizioni procedurali non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione d'addebito e quello per la conclusione del procedimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio. - La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.

NB: nel caso in cui le condotte punibili con il licenziamento siano accertate in flagranza è prevista una tempistica diversa da quella sopra esposta: oltre alla sospensione cautelare dal servizio entro 48 ore, è prevista la contestuale contestazione per iscritto dell'addebito; il lavoratore è convocato per il contraddittorio a sua difesa con preavviso di almeno 15 giorni; per oggettivi e gravi motivi di impedimento può formulare, solo per una volta, istanza di rinvio per un periodo non superiore a 5 giorni; il procedimento è concluso entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione di addebito (art. 15 DLgs 75/17)

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 DLgs. 150/09).

Per i docenti ricordiamo che la possibilità del ricorso gerarchico (previsto dall'art. 504 del DLgs 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. Tale possibilità andrà esperita in occasione del rinnovo del prossimo contratto di lavoro. 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

L'azione disciplinare come già previsto dal DLgs 150/09, procede parallelamente al procedimento penale. Nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UCPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il procedimento disciplinare può essere sospeso fino al termine di quello penale. 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 all'UCPD entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Si è concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna.	L'UCPD 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'UCPD 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 120 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).

ILLECITO PENALE

L'art. 55 quinquies del DLgs 165/01 ha introdotto 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.