

## **Modifiche in materia disciplinare disposte dal DLGS 150/2009.**

Si forniscono di seguito alcune indicazioni circa le modifiche, introdotte dal decreto citato in oggetto, allo specifico ambito delle responsabilità, infrazioni e sanzioni disciplinari dei pubblici dipendenti.

Le disposizioni contenute negli artt. da *55 a 55 octies* sono, dalla data di entrata in vigore del D.Lgs 150/09, inserite *di diritto* nei contratti collettivi vigenti, senza che ciò riverberi effetti sulla validità dell'intero contratto.

Gli articoli da 69 a 72 del Decreto in esame innovano l'art. 55 del D.Lgs 165/01 ed aggiungono al decreto stesso gli articoli da *55 bis a 55 novies*.

Le stesse norme abrogano gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs n 297/1994, ridisciplinano i controlli sulle assenze del personale, ed innovano il sistema di impugnazioni delle sanzioni disciplinari.

Le *modifiche essenziali* poste dal decreto 150 in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici possono sintetizzarsi come segue:

- semplificazione dei procedimenti;
- estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora;
- riduzione dei termini temporali del procedimento;
- previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale della P.A. che si considera;
- riforma del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale;
- definizione ed elencazione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate alla sanzione del *licenziamento* (elenco eventualmente ampliabile, ma non riducibile dalla contrattazione collettiva);
- previsione di nuove e specifiche ipotesi di responsabilità per condotte del dipendente pubblico che arrecano danno alla P.A.

Circa la *malattia* del dipendente pubblico, ed in particolare con riferimento al controllo delle assenze, sono confermate le misure a suo tempo introdotte dal D.L. 112/08 (convertito in L. 133), mentre - per i casi di *false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici* - sono introdotte sanzioni, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente coinvolto, ma anche del medico eventualmente corresponsabile.

Le nuove disposizioni disciplinari si applicano al personale del Comparto Scuola (ATA e docente) nonché al personale del Comparto Ministeri.

Qui di seguito, si sintetizza un'ipotesi di *prima applicazione della normativa in esame*, in tema di procedimento disciplinare ed organi competenti, tenendo conto delle nuove e diverse infrazioni introdotte.

Tutto ciò sino ai prossimi CCNL di comparto, che potranno operare, come già precisato, solo in materia di infrazioni (fatte sempre salve quelle previste dal D. Lgs in parola) e di sanzioni.

<b><u>INFRAZIONI</u></b>	
<b>Personale docente</b>	<b>Personale ATA</b>
Artt. 492 - 501 D.Ls 297/94 Art. 54 D.lgs 165/01 (Codice di comportamento - CCNL) Art 55 quater (casi di licenziamento) Art 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni) Art 55 sexies (condotte pregiudizievoli per la PA)	Art 92 CCNL 2007 Art 54 D.lgs 165/01 (Codice comportamento - CCNL) Art 55 quater (casi di licenziamento) Art 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni) Art 55 sexies (condotte pregiudizievoli per la PA)
<b><u>SANZIONI</u></b>	
<b>Personale docente</b>	<b>Personale ATA</b>
Artt. 492 - 501 D.lgs 297/94 Art 55 quater (licenziamento disciplinare)	Art. 93, primo comma, CCNL 2007 Art. 95 CCNL (codice disciplinare) Art 55 quater (licenziamento disciplinare)
<b><u>PROCEDURA</u></b>	
<b>Personale docente</b>	<b>Personale ATA</b>
Artt. 55 bis e ter	Artt. 55 bis e ter CCNL vigente per il rimprovero verbale
<b><u>ORGANISMO COMPETENTE</u></b>	
<b>Personale docente</b>	<b>Personale ATA</b>
Art 55 bis Dirigente Scolastico Ufficio procedimenti disciplinari	Art 55 bis Dirigente Scolastico Ufficio procedimenti disciplinari

<b>PERSONALE DOCENTE ARTT. 492-501 D.LGS. 297/1994</b>	<b>PERSONALE ATA ARTT. 93-94 CCNL 2006-09</b>
Avvertimento scritto	Rimprovero verbale
Censura	Rimprovero scritto
Sospensione dall'insegnamento fino ad un mese	Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
Sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a 6 mesi	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni
Sospensione dall'insegnamento per un periodo di 6 mesi e utilizzazione per compiti diversi dalla docenza	Licenziamento con preavviso
Destituzione	Licenziamento senza preavviso

Circa la *sospensione cautelare* dal servizio le norme legislative e contrattuali che la disciplinano devono ritenersi ancora vigenti, ed in particolare l'art. 97 CCNL scuola per il personale ATA.

Per quanto concerne il personale docente della scuola, è bene precisare che la norma di riferimento (art. 506 del D.Lgs 297/94 come innovato dalla recente L. 176/07) risulta abrogata.

L'eventuale sopravvivenza dell'istituto potrebbe dunque rinvenirsi nell'art. 396 del T.U. 297/94, quale particolare *provvedimento di emergenza*, adottabile dal dirigente della struttura in cui il dipendente lavora in casi specifici ed a fronte di motivazioni espresse, che dimostrino la necessità di provvedere urgentemente.

### **In sintesi**

Le vecchie norme assegnavano al D.S. il potere d'irrogare sanzioni fino all'avvertimento scritto per i docenti e fino alla multa per gli ATA.

Secondo il Decreto Brunetta (art. 55 bis) il Dirigente può irrogare le sanzioni dal rimprovero verbale alla sospensione dal servizio senza retribuzione fino a 10 giorni.

Per sanzioni superiori a quelle irrogabili dal Dirigente Scolastico provvede l'Ufficio del Direttore Scolastico regionale, a cui il D.S. trasmette gli atti entro 5 gg. dalla notizia dei fatti, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Per i casi più gravi è istituita la sanzione del licenziamento disciplinare (art. 55 quater). La falsa attestazione della presenza in servizio è punita anche penalmente (art. 55 quinquies).

### **Attivazione del procedimento**

Il D.S. procede alla contestazione scritta degli addebiti al dipendente e alla sua convocazione per il contraddittorio, non oltre 20 gg. da quando ha notizia dei fatti da sanzionare. Il dipendente ha 10 giorni, a partire dalla notifica dell'addebito, per la presentazione di controdeduzioni a difesa e può avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale.

Il procedimento deve concludersi entro 60 gg. dalla contestazione dell'addebito.

Il lavoratore può non presentarsi e inviare una memoria scritta; può formulare una sola volta, in caso di grave e oggettivo impedimento, istanza di rinvio. La violazione dei termini stabiliti comporta per l'amministrazione la decadenza dell'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dell'esercizio del diritto di difesa.

Il Dirigente è responsabile per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare.

Circa le possibili impugnazioni della sanzione disciplinare eventualmente comminata, si evidenzia come sia sopravvissuta possibilità di ricorso al G.O. previo esperimento del tentativo di conciliazione, nonché il ricorso all'Arbitro Unico.

*Il Coordinamento dei Dirigenti Scolastici della provincia di Prato*