



Ministero dell'Istruzione

Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco - Battisti - Ferraris" Bisceglie (BT)

Plesso "Paola BELSITO" - Scuola dell'infanzia C.M. BTAA8AP01P Via degli Aragonesi, 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803955752 -- Plesso "CARRARA GIOIA" - Scuola dell'infanzia C.M. BTAA8AP02Q - Piazza D'Acquisto 2, 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803928226 -- Plesso "Angela DI BARI" - Scuola dell'infanzia C.M. BTAA8AP03R - Via G. Di Vittorio 100, 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803927110 -- Plesso "Angela DI BARI" - 3 CD Bisceglie - Scuola Primaria - C.M. BTEE8AP01X - Via G. Di Vittorio 98, 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803927110 -- Plesso "V. AMANDO VESCOVO" - 3 CD Bisceglie - Scuola Primaria - C.M. BTEE8AP021 Via Amando Vescovo 2, 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803955752. Plesso "BATTISTI - FERRARIS" - Scuola Secondaria di I grado - C.M. BTMM8AP01V - Via Pozzo marrone 84 76011 Bisceglie (BT) tel. 0803924427 e-mail: BTIC8AP00T@istruzione.it e-mail PEC: BTIC8AP00T@pec.istruzione.it - Sito WEB di Istituto: <https://www.btic8ap00t.edu.it/> Albo Online <https://www.portaleargo.it/albopretorio/online/#/?customerCode=SC29434> Amministrazione trasparente <https://trasparenza-pa.net/?codcli=SC29434> Codice Meccanografico: **BTIC8AP00T**- Codice Fiscale: **92081870724** - Codice IPA: **WBOK9VCY** Codice Univoco AOO: **A66ZJNM**



ISTITUTO COMPrensIVO STATALE - S.G BOSCO-BATTISTI-FERRAR-BISCEGLIE
Prot. 0002747 del 24/11/2024
I-1 (Uscita)

A:
Docenti
Personale ATA
Sito WEB di Istituto
Albo Online - Albo pretorio di Istituto
Amministrazione trasparente

Codice disciplinare

Art. 55 del Dlgs 30/3/2001 n. 165 e s.m.i.

Titolo V - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE del CCNL 2019-2021

Sommario	
Premessa.....	1
Il Dlgs 165/2001.....	1
Fonti del Codice Disciplinare	1
Disciplina nel CCNL 2019-2021.....	2
Aspetti pratici e di procedura	8

Premessa

Il **CODICE DISCIPLINARE** è previsto **dall'art. 55, co. 2, del Dlgs. 165/20013** che stabilisce la **tipologia delle infrazioni** e delle **relative sanzioni** come definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni relative sanzioni, **equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.**

La norma nell'introdurre il concetto di codice disciplinare, assolve ai seguenti compiti:

- fissa i contenuti generali
- fissa la competenza, demandando la definizione dei contenuti specifici ai CCNL dei vari settori;
- prevede la **forma e gli effetti della pubblicità** necessaria per mettere il personale scolastico in condizione di conoscere il Codice disciplinare: tale forma consiste nella **pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale dell'Amministrazione**. Pertanto, tale adempimento **determina la legale conoscenza** da parte dell'interessato, in quanto equivale alla disposizione dell'art. 7, co. 1, della Legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) che impone l'affissione delle norme disciplinari nella sede di lavoro in luogo accessibile a tutti, quale strumento di notifica oltre che d'informazione generalizzata. L'omissione di tale adempimento può comportare anche l'annullabilità del procedimento disciplinare.

Il Dlgs 165/2001

Individuazione concreta dei codici disciplinari validi per tutte le categorie del Pubblico Impiego e del personale della scuola in particolare.

L'art. 55 del Dlgs 30/3/2001 n. 165 e s.m.i.

- NON rimanda la formulazione del Codice disciplinare in tutti i suoi contenuti - infrazioni e sanzioni - esclusivamente ai CCNL in virtù dell'art. 45 comma 1 che, affermando gli **artt. da 55-bis a 58-octies come costituenti norme imperative**
 - valorizza gli artt. 55-quater, 55-quinquies e 55-sexies in base ai loro contenuti **come identificantesi con il Codice disciplinare generale valido per tutti i Pubblici Dipendenti** che pertanto risulta costituito da precise e specifiche fonti.

Fonti del Codice Disciplinare

Le fonti valorizzate dagli artt. 55-quater, 55-quinquies e 55-sexies in base ai loro contenuti **e identificantesi con il Codice disciplinare** sono:

- A. Codice disciplinare generale** valido per tutte le categorie dei Pubblici Dipendenti e del personale della scuola in particolare: Dirigenti Scolastici, personale Docente, personale ATA previsto dal Dlgs. n. 165/2001 di cui agli articoli qui di seguito menzionati
 - **Art. 55 quater - Licenziamento disciplinare**
 - comportamenti sanzionati col licenziamento disciplinare con o senza preavviso;
 - sanzioni al Dirigenti che non attivino la relativa procedura

- ❑ **Art. 55 quinquies – False attestazioni o certificazioni in merito alle assenze dal servizio**
- ❑ **Art. 56 sexies – False attestazioni o certificazioni che abbiano determinato la condanna dell'Amministrazione per risarcimento danni**

B. Codice disciplinare valido per i Dirigenti Scolastici

- ❑ CCNL Dirigenti 8/7/2019 Area Istruzione e Ricerca – Periodo 2016-2018 art. 27

C. Codice disciplinare valido per il Personale ATA

- ❑ CCNL 19 aprile 2018 - stralcio **codice disciplinare solo per il personale ATA**
 - art. 10 Destinatari personale ATA
 - art. 12 Sanzioni disciplinari
 - art. 13 Codice disciplinare

D. Codice disciplinare valido per il Personale Docente

- ❑ La delega alle parti contrattuali, prevista dall'art. 29, comma 1 del CCNL 19/4/2018 per l'emanazione entro il 31/7/2018 del Codice disciplinare con la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni e con l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria non è stata rispettata e pertanto a norma del successivo comma 3
 - **il Codice disciplinare dei docenti resta quello previsto dagli articoli 492/501 del Dlgs n. 297/1994, con la sola integrazione all'art. 498, inserita dallo stesso art. 29, co. 3**

E. Titolo V - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE del CCNL 2019-2021

Disciplina nel CCNL 2019-2021

Il CCNL 2019-2021 ha introdotto alcune novità con gli articoli del Titolo V - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- Art. 22 Destinatari
- Art. 23 Obblighi del dipendente
- Art. 24 Sanzioni disciplinari
- Art. 25 Codice disciplinare
- Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 29 Determinazione concordata della sanzione

Art. 22 Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al **personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative**, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il **personale docente** e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, **nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare"**.
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

Art. 23 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente **conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa**, antepoendo il **rispetto della legge e l'interesse pubblico** agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente **adeguа altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro**, contenuti nel **codice di comportamento** di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel **codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione**.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da **favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini**.
3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare:
 - a) **collaborare con diligenza**, osservando le **norme del contratto collettivo nazionale**, le **disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione** anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il **segreto d'ufficio** nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;
 - c) **non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio**;
 - d) nei **rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo**, nel rispetto delle disposizioni in materia di **trasparenza** e di **accesso** all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal **d.lgs. n. 33 del 2013** in materia di **accesso civico**, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;
 - e) **rispettare l'orario di lavoro** e adempiere alle formalità previste per la **rilevazione delle presenze**; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); **non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile**; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;
 - f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) **non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio**;
 - h) **eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori**; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve **farne rimostranza a chi lo ha impartito**, dichiarandone le ragioni; **se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione**; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) **vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato** ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

- j) **avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;**
- k) **non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;**
- l) **non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità** in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;
- m) **osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee** all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) **comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea**, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) **in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;**
- p) **astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;**
- q) **comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.**

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

- a) **cooperare al buon andamento dell'istituzione**, osservando le **norme** del presente contratto, le **disposizioni** per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le **norme** in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) **favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;**
- c) durante l'orario di lavoro, **mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica** o accademica, **astendosi da comportamenti lesivi della dignità** degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;
- d) **mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica** o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse **anche nell'uso dei canali sociali informatici;**
- e) **rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi**, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
- f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, **assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;**
- g) **tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.**

5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

Art. 24 Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei **dipendenti**, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) **rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;**
- b) **rimprovero scritto (censura);**
- c) **multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;**
- d) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;**
- e) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;**
- f) **licenziamento con preavviso;**
- g) **licenziamento senza preavviso.**

2. Sono **anche** previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare **si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:**

- a) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- c) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Per l'individuazione **dell'autorità disciplinare competente** per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni **dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.**

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede **all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale.** L'irrogazione della sanzione **deve risultare nel fascicolo personale.**

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari **decorsi due anni dalla loro irrogazione**, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 **non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere** nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del **principio di gradualità e proporzionalità** delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) **intenzionalità** del comportamento, **grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate**, tenuto conto anche della **prevedibilità** dell'evento;

- b) **rilevanza degli obblighi violati;**
- c) **responsabilità connesse alla posizione di lavoro** occupata dal dipendente;
- d) **grado di danno o di pericolo causato** alla amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) **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) **concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;**
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile 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.

3. La sanzione disciplinare dal **minimo del rimprovero verbale o scritto** al **massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione** si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) **inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali**, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, **nonché dell'orario di lavoro**, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) **condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti** o nei confronti degli **utenti o terzi**;
- c) per il **personale ATA** delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, **condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione**;
- d) **negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati**, nella **cura dei locali** e dei **beni mobili o degli strumenti** a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) **inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro** ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) **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;
- g) **insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati**, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) **violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi** specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un **massimo di 10 giorni** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) **recidiva** nelle mancanze previste al comma 3;
- b) **particolare gravità** delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, **assenza ingiustificata dal servizio** – anche svolto in modalità a distanza - 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**;
- d) **ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA** delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una **procedura di mobilità territoriale o professionale**;
- e) **svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico**;
- f) **manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione**, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, **atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi**;
- h) **violazione degli obblighi di vigilanza** da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) **violazione del segreto di ufficio** inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- j) **violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente** nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino ad un massimo di **quindici giorni** si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino ad un massimo di **tre mesi**, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** da un minimo di **tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare **della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** da **11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi**, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) **recidiva nel biennio** delle mancanze previste nel comma 4;
- 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'ente o ad esso affidati**;
- c) **atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale**, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) **alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti**;
- e) **fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale**;

- f) **ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;**
- g) **violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;**
- h) **per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.**

9. Ferma la **disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo**, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

I. con **preavviso** per:

- a) le ipotesi considerate **dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies** del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) **recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;**
- c) **recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure** quando l'atto, il comportamento o la molestia **rivestano carattere di particolare gravità** o **anche** quando sono compiuti nei **confronti di allievi, studenti e studentesse affidati** alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) **dichiarazioni false e mendaci**, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, **al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;**
- e) **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;**
- f) **violazione degli obblighi di comportamento** di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
- g) **violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento** non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) **mancata ripresa del servizio**, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

II. **senza preavviso** per:

- a) le ipotesi considerate **nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f)** del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) **commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale**, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c) **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;**
- d) **commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;**
- e) **condanna, anche non passata in giudicato:**
- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) **violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.**

10. **Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate** secondo i criteri di cui al comma 1, **facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23** (Obblighi del dipendente) e **riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.**

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la **massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione** secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti **su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.**

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19/04/2018.

Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è **sospeso d'ufficio** dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente **può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale** o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente **in presenza dei casi già previsti** dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235 del 2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, **si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)**.
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), **la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare**. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale **conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni**. Decorso tale termine, essa **è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio**, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere **prorogata**, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti **un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare**, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di **sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento**, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 28, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di **riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale**, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.
11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di **procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria**, trovano applicazione le disposizioni degli **artt. 55-ter e quater** del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale **intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione** che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, **riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive**, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, **il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni**, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. **Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento**, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), **e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione**, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, **ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione**, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, **il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione**, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. **Analoga disciplina** trova applicazione nel caso che l'assoluzione del **dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione**.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è **reinquadrato, nella medesima qualifica** cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento **qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale**. Il dipendente riammesso ha **diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento**, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità ed istituti comunque legati alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente **altre violazioni**, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.
6. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19/04/2018.

Art. 29 Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, **in via conciliativa**, possono procedere alla **determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo nazionale prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso**.
2. **La sanzione concordemente determinata** in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 **non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo** per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente **può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa** di cui al comma 1, che **non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a**

sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. **La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine** di cui al comma 3 **comporta la decadenza** delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. **La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa** deve essere **comunicata entro i cinque giorni successivi** al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento **riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare**, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. **Ove la proposta sia accettata**, l'autorità disciplinare competente **convoca nei tre giorni successivi il dipendente**, con l'eventuale **assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale** cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha **esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale** sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di **esito negativo**, questo sarà riportato in **apposito verbale** e **la procedura conciliativa si estingue**, con conseguente **ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare**, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. **In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni** dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19/04/2018.

CCNL Area V – Dirigenti Scolastici

Art. 27 Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 26 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 28 (codice disciplinare);
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari e per le forme, i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni del d.lgs. n. 165/2001.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo sempre l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001.

DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 235

Art. 7 Incandidabilità alle elezioni regionali

1. Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:

- a) coloro che hanno riportato **condanna definitiva** per il delitto previsto **dall'articolo 416-bis del codice penale** o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di **sostanze stupefacenti o psicotrope** di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;
- b) coloro che hanno riportato **condanne definitive** per i delitti, consumati o tentati, previsti **dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale**, diversi da quelli indicati alla lettera a);
- c) coloro che hanno riportato **condanna definitiva** per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli **articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del Codice penale;**

d) coloro che sono stati **condannati con sentenza definitiva** alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera c);

e) coloro che sono stati **condannati con sentenza definitiva** ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle **associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b)**, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

Art. 8 Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1:

a) coloro che hanno riportato una **condanna non definitiva** per uno dei delitti indicati **all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c)**;

Legge n. 97 del 2001 - Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Art. 3 (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, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, 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.

Aspetti pratici e di sintesi della procedura

Modifiche introdotte dal D. Lgs. 75/2017

Il **Dlgs 75/2017** - Modifiche e integrazioni al **Dlgs 30 marzo 2001, n. 165**, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - ha apportato alcune modifiche. Vi è stato:

- il rafforzamento della competenza dell'Ufficio dei procedimenti disciplinari (ai responsabili di struttura resta esclusivamente il rimprovero verbale); questo non però per i dirigenti scolastici;
- l'unificazione dei tempi della procedura di contestazione:
 - 30 giorni per la contestazione
 - 120 per la conclusione;
- la limitazione della perentorietà ai soli termini iniziale e finale (contestazione addebiti e conclusione del procedimento); gli altri termini del procedimento disciplinare diventano ordinatori, prevedendo che i vizi del procedimento disciplinare non determinino la decadenza, l'invalidità degli atti o della sanzione irrogata;
- l'inserimento di ulteriori ipotesi di licenziamento stabiliti direttamente dalla legge;
- l'estensione anche ai responsabili, oltre che ai dirigenti, dell'apparato sanzionatorio in caso di omissione o ritardo nell'azione disciplinare;
- l'unificazione dei termini del procedimento per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale:
 - Termine di 30 giorni per la contestazione di addebiti dalla notizia dei fatti di rilevanza disciplinare
 - Termine di 20 giorni di preavviso per l'audizione a difesa
 - Termine di 120 giorni dalla contestazione per la conclusione del procedimento (archiviazione o irrogazione della sanzione)
 - Termine di 10 giorni per la segnalazione all'UPD - Ufficio Procedimenti Disciplinari, dei fatti di rilevanza disciplinare di sua competenza
- non si deve più procedere ad informare il lavoratore contestualmente all'avvio del procedimento, nel caso di trasferimento di competenza all'UPD;
- il termine finale del procedimento inizia a decorrere dalla data del provvedimento con il quale l'UPD avvia il procedimento stesso
- la violazione dei termini del procedimento, fatta salva la responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non comporta decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del lavoratore.

Elementi di attenzione

Sono meritevoli di sottolineatura i seguenti elementi

- in caso di uso della Raccomandata con avviso di ricevimento per l'inoltro della contestazione degli addebiti, occorre prendere in considerazione l'eventualità di un ritardo tardivo della lettera da parte del dipendente;
- sono da considerarsi perentori;
 - il termine per la contestazione dell'addebito;
 - il termine per la conclusione del procedimento
- non è sottoposto a declaratoria di perentorietà:
 - il termine di 20 giorni dal ricevimento della contestazione per fissare la data per l'audizione difensiva; si ritiene, tuttavia, che il mancato rispetto di questo lasso di tempo, con la fissazione di un termine più breve di quello previsto, potrebbe compromettere il diritto di difesa e ciò potrebbe condurre a decadenza o annullamento del procedimento stesso

Principi fondamentali

- Principi del procedimento:
 - Tempestività

- Diritto alla difesa
- Principi della sanzione:
 - Proporzionalità
 - Gradualità
 - Motivazione
- Principio NULLUM CRIMEN, NULLA POENA SINE LEGE
 - È un Principio di civiltà acquisito dalla coscienza collettiva
 - Implica, al momento della contestazione, la assoluta necessità di ricercare nel Contratto Collettivo o nella Legge l'infrazione e la correlata sanzione
 - L'Illecito e la pena devono essere previste nella normativa, mai essere rimesse all'arbitrio del datore di lavoro.

Lo scrivente applicherà rigorosamente e si atterrà ai suddetti principi.

Necessità del procedimento

- Nessuna sanzione può essere inflitta
 - senza un regolare procedimento
 - unica eccezione alla regolarità del procedimento, valida solo per il personale ATA: **il rimprovero verbale**
 - senza che sia stato già pubblicato all'albo della scuola:
 - il codice disciplinare
- Il procedimento disciplinare
 - inizia con la contestazione di addebito
 - si conclude con l'atto formale di chiusura
 - con sanzione
 - con archiviazione
 - comunque, entro 120 giorni dalla contestazione iniziale (non dal fatto)
 - deve essere aperto e chiuso dallo stesso ufficio
 - non può essere lasciato in sospeso, salvo in presenza di procedimento penale (per fatti gravi)

Elementi di attenzione

E' necessario procedere alla Comunicazione entro 20 giorni all'Ispettorato della Funzione Pubblica

- sia dell'avvio del Procedimento
- sia della sua conclusione

Si procede a Generazione file per mezzo applicativo su PerlaPa e invio per PEC del file stesso a Ispettorato a indirizzo pdisciplinari@pec.governo.it

Competenza a procedere

Ai sensi del Dlgs. 165/2001 articoli da 55 a 55-octies, per come aggiornato dal Dlgs 75/2017, la competenza a procedere è riservata

- esclusivamente al **dirigente titolare** (non essendo invece consentita al preside incaricato).

Ai sensi del Dlgs 165/2001 art. 55 bis c. 9-quater:

- il DS Dirigente Scolastico è competente
 - per mancanze disciplinari "**minori**" cioè sanzionabili fino a 10 giorni di sospensione;
- l'UPD Ufficio Provvedimenti Disciplinari costituito presso l'USR è competente per mancanze disciplinari più **gravi cioè sanzionabili** fino al licenziamento.

Precisazioni per la competenza a procedere e le modalità applicative delle sospensioni fino a 10 giorni e fino ad un mese

Orientamenti giurisprudenziali della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro:

- ✓ ordinanze 28111/2019 del 31.10.2019 e 30226/2019 del 20.11.2019:
 - i dirigenti scolastici non possono applicare al personale docente ed educativo la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dallo stipendio **sino a 10 giorni** ma devono limitarsi alle sole sanzioni **dell'avvertimento scritto** e della **censura**
 - la **sospensione "fino a un mese"** per la violazione dei doveri di cui all'art. 494 porta ai sensi dell'art. 492, comma 2 lett. b) del d.lgs. 297/1994 a configurarla quale **misura non frazionabile**, a priori, sulla base di una valutazione prognostica compiuta soggettivamente dal dirigente scolastico
 - è opportuno limitarsi, in attesa di interpretazione diverse e più cogenti, ad applicare al personale docente ed educativo **solo le sanzioni dell'avvertimento scritto e della censura e procedure trasmettere all'UPD i relativi atti** ogniqualvolta ricorra un comportamento astrattamente sanzionabile con la "sospensione fino ad un mese".

Lo scrivente si atterrà alle suddette interpretazioni.

Contestazione di addebito

- Modalità
 - in forma scritta e a data certa, sia per la adozione che per la notifica
 - con formulazione esplicita e oggettiva del singolo comportamento ritenuto illecito
- Tempi
 - se la procedura riguarda il LIVELLO di SCUOLA
 - entro 30 giorni ma con tempestività dalla notizia del fatto
 - se la procedura riguarda il LIVELLO di UPD
 - entro 10 giorni dalla notizia trasmissione atti
- Contenuti
 - deve contenere tutti gli elementi di fatto
 - che consentono all'incolpato di capire di che cosa lo si accusa e difendersi
 - ✓ inclusa l'eventuale recidiva
 - non deve contenere
 - giudizi di valore o anticipazioni

- non sono necessari riferimenti alle disposizioni che si ritengono violate
- opportuno che contenga:
 - data fissata per l'audizione a difesa
 - ✓ che non deve essere anteriore ai 20 giorni dalla data di notifica della contestazione
 - menzione della facoltà di farsi assistere da un avvocato o un sindacato, in sede di audizione
 - menzione della facoltà di produrre memoria scritta entro lo stesso termine, se non intende presentarsi
 - menzione della facoltà di differimento per una sola volta nel procedimento solo in caso di grave e documentato impedimento
- menzione della facoltà di accesso agli atti

Audizione

- Svolgimento
 - l'audizione deve essere verbalizzata
 - il dirigente osserva il seguente comportamento:
 - dare lettura della contestazione
 - chiedere al dipendente di dedurre a propria difesa
 - ascoltare senza controbattere
 - non polemizzare con le figure di difesa : avvocato o rappresentante sindacale
 - se vengono fatte asserzioni contrarie ai fatti
 - detta a verbale le precisazioni opportune
 - al termine, chiede se vi sia altro da aggiungere
 - NON anticipa in questa sede alcuna decisione
 - invita tutti i presenti a firmare il verbale
 - in caso di rifiuto, verbalizza la detta circostanza

Sospensione del procedimento

- È possibile solo in sede di UPD (non di scuola)
 - solo in presenza di un procedimento penale
 - solo se necessario per chiarire fatti e responsabilità
 - può accompagnarsi a sospensione cautelare
- Se il procedimento non è stato sospeso
 - va riaperto dopo la sentenza penale definitiva
 - in caso di assoluzione, solo a richiesta del dipendente
 - in caso di condanna, d'ufficio per adeguare le decisioni disciplinari alle risultanze penali

Accesso agli atti del procedimento

- È un diritto dell'incolpato
 - nella contestazione, è opportuno e doveroso precisare che il dipendente ne ha facoltà
 - se richiesto, deve essere concesso con urgenza
 - lasciando il tempo per l'utilizzo a propria difesa e pertanto è opportuno operare prudentemente con un margine di abbondanza sui 20 giorni di preavviso per l'audizione
- Limiti all'accesso
 - Art. 54 bis D. Lgs. 165/2001
 - Comma 3 L'identità del segnalante non può essere rivelata. (...) Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
 - Comma 4 La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni

Dirigente Scolastico
Domenico COSMAI