

CAPITOLO NONO

LA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE, CIVILE, DISCIPLINARE E PENALE

I paragrafi da 9.3.3 a 9.3.11 sono sostituiti dai seguenti:

9.3.3 Le innovazioni del “decreto Brunetta”

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è intervenuto in materia disciplinare con gli artt. 67 e ss., che vanno a modificare il testo del D.Lgs. n. 165/2001.

Le citazioni che faremo in questo paragrafo sono tratte dalla versione così integrata e novellata del citato D.Lgs. n. 165/2001, testo fondamentale per l'esercizio della funzione dirigenziale anche negli istituti scolastici. Vediamo quali sono i principi di riferimento dell'esercizio della funzione disciplinare da parte della P.A.:

- a) il Dipartimento della funzione pubblica definisce il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (esso è allegato al vigente CCNL del comparto scuola nonché a quello dei D.s.), il quale viene reso pubblico nelle scuole con l'affissione all'albo d'istituto;
- b) la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi di lavoro;
- c) la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del “Codice disciplinare”, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione nella sede di lavoro;
- d) il potere sanzionatorio del dirigente scolastico è accresciuto, potendo ora irrogare sanzioni fino alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni;
- e) la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, in quanto la materia delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari è devoluta al giudice ordinario: pertanto sono esclusi non solo i ricorsi ai collegi provinciali di disciplina (art. 135 CCNL scuola) ma anche quelli all'“arbitro unico” istituito dall'art. 2 del CCNQ del 23 gennaio 2001.

L'impugnazione dei provvedimenti disciplinari

A far data dal 15 novembre 2009 il dipendente pubblico che subisce una sanzione disciplinare ha due possibilità per ricorrere avverso di essa:

- il ricorso al giudice ordinario che ha piene prerogative di valutazione nel merito e nella forma della sanzione comminata;
- il ricorso alla conciliazione non obbligatoria, che però attende i (futuri) contratti collettivi di lavoro per poter essere istituita: essa in ogni caso dovrà instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concor-

demente determinata, inoltre, non potrà essere di specie diversa da quella prevista (dalla legge o dal contratto collettivo) per l'infrazione per la quale si procede e non sarà soggetta ad impugnazione.

Resterà comunque escluso il ricorso alla conciliazione non obbligatoria nei casi in cui la sanzione prevista è quella del licenziamento.

Circa il termine per l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari nulla viene detto nel D.Lgs. n. 165/2001, né all'art. 55 né all'art. 63 rubricato "Controversie relative ai rapporti di lavoro"; ovviamente nulla dice (e nulla può dire) la circolare esplicativa che il MIUR ha emanato l'8 novembre 2010 (vedi par. successivo).

Per il D.s. il problema si pone stante l'obbligo della pubblica amministrazione di indicare, a conclusione di ogni provvedimento, "*il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere*" (art. 3, comma 4, L. n. 241/1990). Nel modello di sanzione disciplinare che riportiamo più avanti (vedi par. 9.3.6) proponiamo la formula "*Per l'impugnazione del presente provvedimento, che costituisce atto definitivo, si rinvia agli artt. 55 e 63 del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009*", formula che noi per primi riteniamo inadeguata e soprattutto non chiara: d'altra parte il vuoto normativo risiede nello stesso D.Lgs. n. 150/2009.

I punti fermi di legge sono due:

- la L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), all'ultimo comma dell'art. 7, afferma che "*non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione*";
- la L. n. 183/2010, all'art. 32, prevede il termine di 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione per l'impugnazione del licenziamento, a pena di decadenza.

E per sanzioni diverse dal licenziamento? Lasciamo la questione aperta a chi ha il dovere di chiarire la procedura da seguire.

9.3.4 La circolare n. 88/2010 del MIUR

In data 8 novembre 2010 il MIUR ha emanato la circolare n. 88, prot. n. 3308, recante "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"⁴.

Essa fornisce un utile quadro di sintesi delle novità di maggiore impatto e invita i D.s. ad organizzare in ciascuna sede di servizio momenti di informazione e di riflessione.

⁴ Altri chiarimenti sull'applicazione degli artt. 55 e ss. del D.Lgs. n. 165/2001 come innovato dal D.Lgs. n. 150/2009 sono contenuti nella:

- circolare 27 novembre 2009, n. 9, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, avente ad oggetto "D.Lgs. n. 150/2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme";

- circolare 22 luglio 2010 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, sulla inapplicabilità nelle controversie relative al pubblico impiego dell'art. 7, commi 6 e 7, "Sanzioni disciplinari", della L. n. 300/1970.

Con gli Allegati fornisce quattro interessanti Tabelle:

- la prima, sulle fasi del procedimento disciplinare nonché sul rapporto tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale (ad essa rinviamo, limitandoci su quest'ultimo tema a brevi cenni contenuti nel par. 9.3.12);
- la seconda sui procedimenti disciplinari relativi al personale ATA, sulle assenze per malattie nonché sulla sospensione cautelare;
- la terza sui procedimenti disciplinari relativi al personale docente;
- la quarta sui procedimenti disciplinari relativi ai dirigenti scolastici.

9.3.5 Gli effetti del “decreto Brunetta” sulla previgente normativa scolastica

Relativamente alle norme previgenti del Testo Unico in materia di istruzione (D.Lgs. n. 297/1994), ricordi il D.s. che:

- gli articoli da 502 a 507 sono stati abrogati dall'art. 72, comma 1, lettera b), del citato D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- gli articoli da 492 a 501 sono ancora vigenti per effetto del rinvio operato dall'art. 91 del CCNL 2006/2009.

Di conseguenza:

- per il personale docente valgono le norme di cui agli articoli da 492 a 501 del Testo Unico, oltre alle nuove sanzioni di cui al par. 9.3.7;
- per il personale ATA vale l'art. 92 del CCNL 2007, oltre alle nuove sanzioni di cui al par. 9.3.7;
- per la dirigenza scolastica vale l'art. 16 (Codice disciplinare) del CCNL 2006/2009, oltre alle norme specifiche introdotte dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (vedi par. 9.3.8).

9.3.6 Le procedure per l'attivazione e la conclusione del procedimento disciplinare

Il rispetto rigoroso delle procedure previste è la condizione essenziale per la validità del procedimento e per la legittimità della sanzione: ogni difformità procedurale può essere causa di annullamento in sede di impugnazione del provvedimento.

In altre parole, una sanzione disciplinare, pur giusta e meritata nella sostanza, è annullabile per vizi di forma e di procedura (vedi par. 8.11.3).

La competenza ad irrogare le sanzioni

Per quanto concerne il *personale docente*, competono al dirigente le seguenti sanzioni:

- avvertimento scritto;
- censura;
- sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a 10 giorni.

Competono all'ufficio per i procedimenti disciplinari (costituito presso ciascuna amministrazione) le seguenti sanzioni:

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore a 10 giorni e fino a 1 mese;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo di 6 mesi ed utilizzazione in compiti diversi;

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per quanto concerne il *personale ATA*, competono al dirigente le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino a 4 ore;
- sospensione fino a 10 giorni dal servizio e dalla retribuzione.

Competono all'ufficio per i procedimenti disciplinari (costituito presso ciascuna amministrazione) le seguenti sanzioni:

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Rimprovero verbale (per il personale ATA): La procedura da seguire è prevista nel CCNL. Non è necessaria la contestazione di addebiti. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni da quando il dirigente è venuto a conoscenza del fatto. È opportuno, a scopo di documentazione del proprio operato, che il D.s. inserisca nel fascicolo personale del dipendente una nota a protocollo riservato (quindi in busta debitamente sigillata) con una breve sintesi del fatto e della motivazione del rimprovero.

Per ogni altra infrazione la cui sanzione è di competenza del D.s. occorre la contestazione scritta degli addebiti, cui segue una precisa procedura:

- a) contestazione scritta⁵, numerata nel protocollo riservato, con la dettagliata descrizione degli addebiti, entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto;
- b) consegna della contestazione a mano, con contestuale firma di ricevuta da parte del dipendente; oppure tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di casella conforme; oppure tramite fax indicato dal dipendente; oppure tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno⁶;
- c) la lettera di contestazione degli addebiti si conclude con la convocazione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, con preavviso di almeno 10 giorni sulla data fissata;

⁵ Art. 55 *bis*, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009: "Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni".

⁶ Art. 55 *bis*, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009: "Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo".

d) nel contraddittorio a difesa il dipendente può farsi assistere da un procuratore o rappresentante sindacale cui conferisca mandato; può inviare una memoria scritta in luogo della presentazione; in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa (il differimento può essere chiesto e ottenuto solo una volta);

e) il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro 60 giorni dalla contestazione.

In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di 60 giorni è prorogato di un periodo corrispondente.

Si ricordi che la recidiva in mancanze già sanzionate nel biennio precedente comporta una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella che sarebbe stata applicata.

Per i provvedimenti di competenza del Dirigente dell'U.S.R. (o in tutti i casi, quando il responsabile della scuola non ha qualifica dirigenziale, cioè quando è un docente con incarico di presidenza) il procedimento è analogo a quello previsto per le sanzioni meno gravi, con le seguenti particolarità:

a) il responsabile della struttura (nel nostro caso il D.s.) deve trasmettere gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'U.S.R. entro 5 giorni dalla notizia del fatto;

b) tutti i termini sono raddoppiati;

c) il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione;

d) la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

Il mancato rispetto dei termini comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

Sulla base della nostra esperienza, senza alcuna pretesa se non quella di sostenere il lavoro dei nostri colleghi nella tanto faticosa gestione di situazioni difficili, ci permettiamo di suggerire qui di seguito:

- un modello per la contestazione degli addebiti;
- qualche esempio di formulazione di addebiti;
- un modello per la verbalizzazione dell'audizione a difesa;
- un modello per la sanzione disciplinare di competenza del D.s.

Modello di contestazione degli addebiti

Intestazione dell'istituto

Al prof. / Al sig.

Luogo, data, protocollo riservato n. ...

Sede

Oggetto: Contestazione di addebiti

(Ad esempio) Dalle note/notizie in data ..., prot. n. ... che si trasmettono in copia unitamente agli allegati;

(oppure) Dal controllo effettuato sul Suo Registro personale in data ...,

(oppure) Dal verbale dell'assemblea di classe riunita in data ... ora ...,

(oppure) A seguito della visita in classe effettuata dallo scrivente D.s. in data ... di cui si trasmette copia della relazione,

(etc.)

risultano a Suo carico i seguenti addebiti, che formalmente Le si contestano ai sensi dell'art. 55bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009:

- 1.
- 2.
- 3.

Ai sensi dell'art. 55bis, comma 2, del decreto legislativo sopra citato, Ella è convocata in data ... (*preavviso di almeno 10 giorni*) alle ore ... per il contraddittorio a propria difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui Ella aderisce o conferisce mandato. Se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta entro il termine assegnato.

Il Dirigente scolastico

Firma e data di ricevuta della presente contestazione di addebiti

.....

Esempi di formulazione di addebiti

1) Assenza al controllo sulla sussistenza della malattia

Dal referto medico-legale n. ... dell'ASL ..., qui pervenuto in data ..., risulta che la S.V. era assente all'indirizzo indicato in occasione della visita fiscale disposta ai sensi dell'art. 55sep-ties, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009. La visita di controllo è stata effettuata in data ... alle ore ... all'interno delle fasce di reperibilità disposte con Decreto del Ministro per la P.A. e per l'Innovazione n. 206, emanato in data 18 dicembre 2009.

Risulta altresì che Ella non si è presentata alla visita ambulatoriale, predisposta per il giorno successivo alle ore L'assenza alla visita fiscale contravviene al disposto dell'art. 17 del CCNL vigente.

2) Mancato esercizio della responsabilità di vigilanza con conseguente danno fisico a minore

Il giorno 31 marzo durante l'intervallo successivo alla terza ora di lezione (ore 11.00-11.10) gli alunni MM e NN della classe 4ªA venivano a diverbio all'interno della loro aula. La discussione degenerava in una colluttazione al termine della quale MM, spinto da NN, batteva la testa contro il muro riportando lesioni giudicate guaribili in otto giorni dal referto del Pronto Soccorso dell'ospedale di ... (allegato).

Dagli accertamenti effettuati risulta che Ella, in servizio di vigilanza in 4ªA, come da ordine di servizio n. ... emanato in data ..., a Lei debitamente notificato, non si trovava nell'aula della 4ªA a Lei assegnata.

3) Condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e per i diritti degli alunni

Dal verbale dell'assemblea della classe 3ªF, svoltasi in data 25 gennaio dalle ore 14.30 alle ore 16.15 (prot. n. ... del ..., allegato), risulta che i genitori degli studenti LL, MM e NN lamentano quanto segue:

- dall'inizio dell'anno scolastico Ella ha effettuato una sola verifica nella Sua materia, somministrando un test scritto in data 28 novembre;

- alla data dell'assemblea Ella non aveva ancora provveduto a valutare gli elaborati degli studenti e ad assegnare ad essi il voto;

- Ella chiede agli studenti di allontanarsi dall'aula per ovviare a Sue dimenticanze (il registro, le fotocopie) o per provvedere a Sue personali esigenze (il caffè, la bottiglietta dell'acqua), sospendendo in tal modo il lavoro in aula che essi sarebbero tenuti a compiere;

- Ella usa il telefono cellulare in classe, interrompendo la lezione e dando cattivo esempio agli studenti che conoscono il divieto di disturbo delle attività didattiche, come è accaduto il giorno ... alla seconda ora nella classe ... e il giorno ... alla prima ora nella classe

A questi specifici comportamenti si assommano lamentele in ordine alla Sua difficoltà di instaurare un rapporto costruttivo e autorevole con gli studenti durante le Sue ore di lezione, il che causa tensioni e schiamazzi in aula, udibili anche all'esterno, con il conseguente disturbo di altre classi.

Dal verbale della citata assemblea risulta, in generale, la preoccupazione dei genitori in ordine alla scarsa efficienza del Suo insegnamento e il disagio degli studenti per la scarsa comprensibilità delle Sue spiegazioni e indicazioni di lavoro personale⁷.

4) Mancata pulizia dell'aula magna

Con ordine di servizio n. ... del ... ("mansionario del personale ausiliario"), a Lei notificato in data ..., era stato a Lei affidato il compito della pulizia dell'aula magna.

Più volte sollecitato ad adempiere da parte del D.S.G.A., anche in previsione della recente assemblea del 25 gennaio, la S.V. non compiva il proprio dovere sulla base di generiche lamentele circa la gravosità dei propri compiti, senza peraltro che Ella presentasse allo stesso D.S.G.A. una qualsiasi richiesta di verifica della equa divisione degli spazi fra i collaboratori scolastici in servizio o fornisse una qualsiasi prova in tal senso.

In data 25 gennaio alle ore 20,30 si è svolta nell'aula magna la consueta riunione di presentazione dell'Istituto, presenti i genitori degli studenti interessati all'iscrizione.

Sia il dirigente che i docenti intervenuti hanno notato il tavolo della presidenza e i passaggi fra le file di sedie non puliti e in alcuni punti ingombri di cartacce, dando ai genitori un'immagine di scarso decoro dell'istituto e di negligente tenuta delle pulizie da parte del personale ausiliario tutto. Si allega copia della dichiarazione dei docenti presenti.

⁷ La situazione che risulta dagli addebiti contestati è particolarmente complessa. Il vero problema non sta nei singoli comportamenti contestati al docente ma nel quadro d'insieme di un adulto non cresciuto e quindi non adeguato al ruolo che è chiamato a svolgere nella relazione educativa.

Formalmente gli addebiti sopra contestati costituiscono negligente esercizio della funzione docente di cui all'art. 395 del D.Lgs. n. 297/1994; integrano le mancanze di cui all'art. 494, lettera a), del D.Lgs. n. 297/1994; contraddicono presumibilmente gli impegni assunti dall'Istituto nei confronti degli utenti con il Patto educativo di corresponsabilità, là dove dovrebbe garantire i criteri seguiti nella verifica e valutazione dei risultati (come previsto dall'art. 1 del D.P.R. n. 122/2009, in particolare dai commi 4 e 5, il numero minimo di verifiche per quadrimestre nonché i tempi per la loro restituzione una volta corrette).

Il Regolamento d'istituto dovrebbe poi contenere il divieto di uso del telefono cellulare durante le ore di lezione sia da parte dei docenti sia da parte degli studenti. Si noti che: la C.M. n. 362/1998 richiama i docenti al dovere sulla base degli obblighi civilistici di correttezza, di cui all'art. 1175 c.c., e di diligenza di cui all'art. 2104 c.c.; le "Linee di indirizzo in materia di utilizzo dei telefoni cellulari" del 15 luglio 2007 dettano invece la disciplina per gli studenti.

Modello di verbalizzazione della convocazione a difesa

Intestazione dell'istituto
Luogo e data
Protocollo riservato n. ...

VERBALIZZAZIONE DELLA CONVOCAZIONE A DIFESA

In data ... alle ore ... si è presentato il docente prof. ... (*nel caso*) assistito dal sig. ... dell'organizzazione sindacale ... (*oppure*) dal sig. ... munito di procura scritta del docente sopramenzionato, identificato con carta d'identità ... (*oppure*: noto per conoscenza personale).

L'istituzione scolastica è rappresentata dal dirigente scolastico prof. ..., assistito dal docente vicario prof. ... / dal DSGA sig. ... in qualità di verbalizzatore.

Il docente è stato convocato a propria difesa a seguito della contestazione di addebito del ..., prot. riservato n. ... al fine di presentare le proprie osservazioni e difese.

(*Nel caso*) In apertura di seduta il docente presenta la propria memoria difensiva, che viene contestualmente protocollata sul registro riservato con n.

Alla memoria difensiva sono allegati n. ... atti: ...

(*oppure*) Il docente detta a verbale quanto segue sui singoli addebiti contestati:

.....
.....
.....

(*Nel caso*) Il dirigente scolastico chiede ulteriori chiarimenti sulla specifica questione ...

Il docente dichiara che

La seduta si conclude alle ore ...

Letto, confermato e sottoscritto

Il dirigente scolastico ...

Il verbalizzatore ...

Il docente prof. ...

Il procuratore / rappresentante dell'O.S. ...

(*Nel caso in cui il docente non si presenti*)

Si prende atto che il docente prof. ..., convocato a propria difesa a seguito della contestazione di addebito del ..., prot. riservato n. ... al fine di presentare le proprie osservazioni e difese, non si è presentato né ha dato preavviso di ritardo giustificabile.

(*Nel caso in cui al posto del docente si presenti il procuratore / rappresentante sindacale*)

Si prende atto che il docente prof. ..., convocato a propria difesa a seguito della contestazione di addebito del ..., prot. riservato n. ... al fine di presentare le proprie osservazioni e difese, non si è personalmente presentato ma ha conferito procura scritta di rappresentanza al sig. ... dell'organizzazione sindacale ..., identificato con carta d'identità ... (*oppure*: noto per conoscenza personale).

La procura scritta viene contestualmente protocollata sul registro riservato col n.

(*Nel caso in cui il docente faccia pervenire la memoria difensiva entro il termine assegnato ma non si presenti alla convocazione a difesa né si faccia rappresentare come sopra*)

Il docente, convocato a propria difesa a seguito della contestazione di addebito del ..., prot. riservato n. ..., al fine di presentare le proprie osservazioni e difese, non si è personalmente presentato né ha conferito ad altri procura di rappresentanza ma si è avval-

so della facoltà di presentare memoria difensiva, pervenuta entro il termine assegnato in data ... a seguito di consegna a mano / di raccomandata con avviso di ritorno.

La memoria a difesa è stata protocollata sul registro riservato col n.

.....

Modello di sanzione disciplinare attribuita alla competenza del dirigente scolastico⁸

Intestazione dell'istituto

Luogo, data, protocollo riservato n. ...

Al prof.

Sede

Oggetto: sanzione disciplinare⁹ della sospensione dall'insegnamento per giorni uno

In data ... con prot. riservato n. ... è stata emessa contestazione di addebiti nei confronti della S.V., docente a tempo indeterminato in servizio presso questo Istituto per l'insegnamento di ... nelle classi ...

Convocata a Sua difesa in data ..., Ella non si è presentata personalmente ma, entro il termine dato a difesa, ha presentato memoria scritta, messa a protocollo riservato in data ... col n. ...; l'atto di consegna della memoria è stato formalizzato col verbale redatto il ..., prot. n.

Analisi delle Sue controdeduzioni

Gli addebiti a Lei contestati sono tre:

- 1)
- 2)
- 3)

Ella ha respinto le contestazioni sulla base delle seguenti argomentazioni (*esaminare le controdeduzioni sotto il profilo della loro validità probatoria*):

- 1)
- 2)
- 3)

Valutazioni sul Suo operato

Sulla base di quanto sopra illustrato, appaiono confermate le Sue responsabilità in ordine agli episodi contestati in quanto risulta agli atti che

Si evidenzia inoltre la Sua mancanza di collaborazione nell'accertamento della verità dei fatti in quanto, in merito all'addebito n. 3, ha attribuito artificiosamente alla collega ..., senza addurre alcuna prova, la responsabilità della mancata vigilanza sugli alunni nel momento in cui avveniva l'incidente oggetto di accertamento di responsabilità.

⁸ Ai sensi dell'art. 55bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, sono "le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni".

⁹ Ai sensi dell'art. 55bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, "dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito".

Ella sa che il criterio fondamentale nell'esecuzione del contratto è la buona fede, nella comune accezione della correttezza, della lealtà, della collaborazione nell'adempire alle obbligazioni. La procedura disciplinare è parte della materia lavorativa: pertanto l'atteggiamento atteso da parte del dipendente sottoposto a tale procedura è quello previsto dai criteri dell'adempimento.

(eventuale) Recidiva per sanzione già comminata nell'ultimo biennio per fatti analoghi Dall'acquisizione di informazioni rilevanti per la definizione del procedimento, attivata ai sensi dell'art. 55bis, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, risulta a Lei già comminata la sanzione dell'avvertimento scritto per analoga mancanza in data ... da parte del dirigente scolastico dell'Istituto "....." di ...

Pertanto,

VISTA la contestazione di addebiti emessa in data ...;

VALUTATE le controdeduzioni presentate nella memoria a difesa del ...;

RITENUTO che i fatti contestati sono pienamente provati e costituiscono gravi violazioni dei doveri di cui agli artt. 28 e 29 del CCNL, con carattere di recidiva;

VISTO l'art. 91 del CCNL Comparto Scuola;

VISTO l'art. 494 del D.Lgs. n. 297/1994;

il dirigente scolastico irroga

per i motivi premessi, al prof., nato a il, docente a tempo indeterminato in servizio presso questa istituzione scolastica, la sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento per giorni uno, ai sensi dell'art. 494 del D.Lgs. n. 297/1994, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'art. 497, con decorrenza dal giorno successivo alla data di notifica del presente provvedimento.

(nel caso di sanzioni a contenuto economico) Il presente atto sarà inviato alla competente Ragioneria dello Stato per il visto e la registrazione.

Per l'impugnazione del presente provvedimento, che costituisce atto definitivo, si rinvia agli artt. 55 e 63 del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009.

Il Dirigente Scolastico

.....

9.3.7 Infrazioni e sanzioni previste per tutto il pubblico impiego dal D.Lgs. n. 150/2009 (Tabella A)

Le sanzioni che seguono sono state introdotte nel D.Lgs. n. 165/2001 a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

La tabella che segue le elenca seguendo l'ordine della gravità delle sanzioni stesse (dalla sospensione dal servizio fino a 15 giorni, alla sospensione fino a 3 mesi, al licenziamento disciplinare con e senza preavviso).

La competenza dell'azione disciplinare è del dirigente dell'U.S.R.

Infrazioni	Sanzioni
Art. 55 <i>bis</i> , comma 7, D.Lgs. n. 165/2001 Rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo	Art. 55 <i>bis</i> , comma 7, D.Lgs. n. 165/2001 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni
Art. 55 <i>sexies</i> , comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 Violazione di obblighi legati alla prestazione lavorativa alla quale consegue la condanna della P.A. al risarcimento del danno	Art. 55 <i>sexies</i> , comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 Ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento
Art. 55 <i>sexies</i> , comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 Comportamento che cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Amministrazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale del P.I.	Art. 55 <i>sexies</i> , comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 Collocamento in disponibilità, con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti, con l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34, commi 1-4, del D.Lgs. n. 165/2001
Art. 55 <i>quater</i> , D.Lgs. n. 165/2001 1. falsa attestazione della presenza in servizio 2. giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia 3. 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 4. mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione 5. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio 6. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera 7. reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o	Art. 55 <i>quater</i> , D.Lgs. n. 165/2001 Licenziamento disciplinare. Tale licenziamento è senza preavviso nei casi previsti dai punti 1, 2, 6, 7 e 8

Infrazioni	Sanzioni
<p>minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui</p> <p>8. 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. 55quinquies, D.Lgs. n. 165/2001</p> <p>1. falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>2. giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia</p>	<p>Art. 55quinquies, D.Lgs. n. 165/2001</p> <p>Oltre alla sanzione disciplinare di cui sopra, tali infrazioni costituiscono reati punibili con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.</p> <p>La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.</p> <p>In aggiunta viene introdotto l'obbligo di risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione</p>

9.3.8 Infrazioni e sanzioni previste specificamente per i dirigenti scolastici dall'art. 16 del CCNL 2006/2009

Il recente contratto dei D.s., entrato in vigore il 15 luglio 2010, ha ridefinito ed ampliato le norme in materia di responsabilità disciplinare (vedi anche par. 4.2.2 e ss.).

L'art. 15 disciplina sanzioni e procedure disciplinari: oltre a quelle previste per la generalità del pubblico impiego (di cui al paragrafo precedente) introduce due specifiche sanzioni per i D.s. inadempienti:

- la sanzione pecuniaria dal minimo di € 150,00 al massimo di € 350,00;
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 6 mesi.

L'art. 16, al primo comma, stabilisce che nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardanti il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- 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;
- c) la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti.

Di seguito si riportano le violazioni e le relative sanzioni previste dal citato art. 16.

Infrazioni	Sanzioni
<p>Art. 16, comma 4</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 ove non ricorrano le fattispecie di cui all'art. 55^{quater}, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001¹⁰</p> <p>b) condotta negli ambienti di lavoro non conforme ai principi di correttezza verso i superiori, gli altri dirigenti, i dipendenti, gli utenti, i terzi</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti e terzi</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio</p> <p>e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare compensi, regali o utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni¹¹</p> <p>f) inosservanza degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro anche se non ne sia derivato danno per alcuno</p> <p>g) violazione del segreto d'ufficio, come disciplinato dall'art. 24 della L. n. 241/1990, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione</p> <p>h) violazione dell'obbligo di cui all'art. 55^{novies} del D.Lgs. n. 165/2001¹²</p>	<p>Art. 16, comma 4</p> <p>Sanzione pecuniaria dal minimo di € 150,00 al massimo di € 350,00</p>
<p>Art. 16, comma 8</p> <p>a) recidiva nel biennio</p> <p>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</p>	<p>Art. 16, comma 8</p> <p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 6 mesi</p>

¹⁰ Art. 55^{quater}, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 165/2001: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

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

¹¹ Dal *Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni* (Art. 3 - Regali e altre utilità): "Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore".

¹² Art. 55^{novies}, D.Lgs. n. 165/2001: "I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro".

Infrazioni**Sanzioni**

- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970¹³
- 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) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, salvo che non ricorrano le fattispecie di cui all'art. 55 *quater*, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001¹⁴
- 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 essa affidati
- g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto disposto dal comma 7¹⁵
- 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
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona
- l) 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 L. n. 69/2009¹⁶

¹³ Art. 1, L. n. 300/1970 (Libertà di opinione): "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge".

Si noti la formulazione infelice del testo del contratto: una manifestazione ingiuriosa non ha nulla a che fare col diritto alla libertà di opinione, richiamata appunto nell'articolo 1 dello statuto dei lavoratori, intesa come libera manifestazione del proprio pensiero "nel rispetto dei principi della Costituzione". Il contratto vuole invece richiamare l'obbligo per il dirigente di astenersi da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione (immedesimazione del dirigente con l'amministrazione: vedi par. 8.4.1).

¹⁴ Art. 55 *quater*, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione".

¹⁵ Il comma 7 rinvia alle condotte sanzionate con la sospensione dal servizio da 3 giorni a 3 mesi *ex art. 55sexies*, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (vedi paragrafo precedente).

¹⁶ L'art. 7, comma 2, della L. n. 69/2009 stabilisce che "Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un elemento di valutazione dei dirigenti; di esso si tiene conto al fine

Le sanzioni ex D.Lgs. n. 150/2009 contro l'inerzia dei dirigenti

Il citato D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, individua e sanziona anche le responsabilità dei dirigenti che, con atti o con omissioni, favoriscono le condotte illecite dei pubblici dipendenti.

Citiamo qui le norme per sommi capi, rinviando al par. 9.3.11 per gli approfondimenti:

- a) nel caso di inerzia in materia disciplinare: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento del dipendente (art. 55*sexies*, comma 3);
- b) nel caso di non collaborazione in altrui procedimenti disciplinari: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni (art. 55*bis*, comma 7);
- c) nel caso di mancato controllo sulle condotte assenteiste (art. 55*septies*, comma 6): si applica la sanzione di cui alla lettera a).

9.3.9 Infrazioni e sanzioni previste specificamente per i docenti dal D.Lgs. n. 297/1994

Fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL la materia disciplinare per i docenti è ancora regolata dal D.Lgs. n. 297/1994, fatte salve le innovazioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 (vedi sopra) che valgono per tutti i pubblici impiegati.

Il potere disciplinare deve essere rivolto alla repressione di condotte antidoverose evitando di sindacare, anche indirettamente, l'autonomia della funzione docente (circ. MIUR n. 88/2010).

La normativa disciplinare è la medesima per tutto il personale, di ruolo e non di ruolo.

Infrazioni	Sanzioni
Art. 493 Mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio	Art. 492, comma 3, e a art. 493 Avvertimento scritto o censura. Le due sanzioni, oggi sostanzialmente equivalenti, consistono in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata
Art. 494 a) atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o gravi negligenze in servizio	Art. 494 Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese, consistente nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva,

della corresponsione della retribuzione di risultato. Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per la semplificazione normativa, adotta le linee di indirizzo per l'attuazione del presente articolo e per i casi di grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun procedimento”.

Infrazioni	Sanzioni
b) violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità c) omissione di atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza	con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'art. 497
Art. 495 a) casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità b) uso dell'impiego ai fini di interesse personale c) atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e concorso negli stessi atti d) abuso di autorità	Art. 495 Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi
Art. 496 Compimento di uno o più atti di particolare gravità, integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a tre anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello. Ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplicazione del rapporto educativo	Art. 496 Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione, dopo che sia trascorso il tempo di sospensione, nello svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente
Art. 498 a) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione b) attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie c) illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate o tenute in deposito, o concorso negli stessi fatti o tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio,	Art. 498 Destituzione, consistente nella cessazione dal rapporto d'impiego (licenziamento disciplinare)

Infrazioni**Sanzioni**

sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza

d) gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o concorso negli stessi

e) richiesta o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio

f) gravi abusi di autorità

9.3.10 Infrazioni e sanzioni previste specificamente per il personale ATA dal CCNL 2006/2009

La materia disciplinare è per i non docenti regolata dal vigente CCNL 2006/2009, fatte salve le innovazioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 (vedi sopra) che valgono per tutti i pubblici impiegati.

Obblighi del dipendente**Sanzioni applicabili**

All'art. 92 del CCNL sono elencati gli obblighi del dipendente

All'art. 93 del CCNL sono elencate le sanzioni applicabili:

a) rimprovero verbale

b) rimprovero scritto

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) licenziamento con preavviso

f) licenziamento senza preavviso

Codice disciplinare per il personale ATA (art. 95 CCNL comparto scuola)¹⁷

Il primo comma dell'art. 95 indica i criteri per l'individuazione della sanzione da irrogare, sulla base del principio di gradualità e proporzionalità.

¹⁷ Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti (art. 95, comma 9, CCNL).

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009).

La gravità della mancanza va valutata in base ai seguenti criteri:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e 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 all'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 nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

Il secondo comma prevede che la recidiva in mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie.

Infrazioni	Sanzioni
<p>Art. 95, comma 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 L. n. 300 del 1970¹⁸ f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati 	<p>Art. 95, comma 4</p> <p>Dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione</p>

¹⁸ Art. 6, L. n. 300/1970 (Visite personali di controllo): "Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro".

Infrazioni	Sanzioni
<p>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</p>	
<p>Art. 95, comma 6</p> <p>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4</p> <p>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</p> <p>d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori</p> <p>e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa</p> <p>f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, caluniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300 del 1970¹⁹</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</p> <p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni</p>
<p>Art. 95, comma 7</p> <p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, 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>Art. 95, comma 7</p> <p>Licenziamento con preavviso</p>

¹⁹ Vedi nota (11).

Infrazioni	Sanzioni
<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</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio</p> <p>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità</p> <p>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro</p>	<p>Art. 95, comma 8</p> <p>Licenziamento senza preavviso</p>
<p>Art. 95, comma 8</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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per i reati di cui art. 58 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267²⁰; - per i reati di cui agli artt. 316 e 316^{bis} del codice penale²¹; - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001²² 	

²⁰ L'art. 58 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 enuncia le "Cause ostative alla candidatura" nelle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali.

²¹ Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

"Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni".

Art. 316bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato.

"Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni".

²² Art. 3, comma 1, L. n. 97/2001 (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

Infrazioni**Sanzioni**

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

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

9.3.11 Le corresponsabilità nei comportamenti illeciti dei lavoratori

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, individua e sanziona anche le corresponsabilità di chi, con atti o con omissioni, ha favorito le condotte illecite dei pubblici dipendenti.

Responsabilità dei dirigenti:

1. nel caso di inerzia in materia disciplinare: *“Il mancato esercizio o la decadenza dall’azione disciplinare, dovuti all’omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull’insussistenza dell’illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l’applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell’infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione”* (art. 55sexies, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);

2. nel caso di non collaborazione in altrui procedimenti disciplinari: *“Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell’incolpato o ad una diversa, 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’autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all’applicazione, da parte dell’amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell’illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni”* (art. 55bis, comma 7, D.Lgs. n. 165/2001);

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”.

3. nel caso di mancato controllo sull'assenteismo: *“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. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55sexies, comma 3”* (art. 55septies, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001).

Responsabilità penale del medico di base nel caso di certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia:

“Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che (...) 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. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto” (art. 55quinquies, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001).

Dopo il par. 9.3.11 sono inseriti i seguenti:

9.3.12 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

L'art. 55ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009, sovverte il tradizionale criterio della pregiudizialità penale rispetto a quella amministrativa: in altre parole il procedimento disciplinare è ora proseguito e concluso anche in pendenza di azione penale riguardante i medesimi fatti.

Fanno eccezione, relativamente alle infrazioni di maggiore gravità, quelle situazioni in cui l'accertamento dei fatti è di particolare complessità, così che l'ufficio per i procedimenti disciplinari non disponga di elementi sufficienti a motivare la sanzione.

Può avvenire tuttavia che, mentre il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione anche grave, il procedimento penale si conclude definitivamente con l'assoluzione, magari a notevole distanza di tempo. In tal caso il dipendente, entro il termine di 6 mesi, chiede alla propria amministrazione di riaprire il procedimento disciplinare per uniformarne la conclusione agli esiti del giudizio penale.

Può avvenire anche il caso opposto: cioè archiviazione del procedimento disciplinare a fronte di una successiva condanna penale definitiva. In tal caso l'amministrazione riapre il procedimento per modificarne la conclusione in relazione all'esito del giudizio penale: è previsto infatti che la cancelleria del tribunale che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un pubblico dipendente ne comunichi il dispositivo all'amministrazione di appartenenza.

9.3.13 La sospensione cautelare dal servizio

La sospensione cautelare è un provvedimento d'emergenza assunto dall'amministrazione scolastica nel caso in cui i fatti addebitati, ed ancora da accertare, siano di gravità tale da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto,

ovvero nel caso in cui la presenza del lavoratore in istituto possa costituire fondato pericolo di possibili ulteriori turbamenti.

Essa non ha carattere sanzionatorio; è motivata da criteri di urgenza e celerità fondati sulla preminente esigenza di tutelare gli interessi pubblici coinvolti e il prestigio dell'amministrazione (che può essere compromessa anche se i fatti addebitati sono stati posti in essere all'esterno del luogo di lavoro²³).

È di due tipi, così delineabili in linea di massima:

- obbligatoria, nei casi di adozione da parte della magistratura di provvedimenti restrittivi della libertà personale;
- facoltativa in tutti gli altri casi di instaurazione di procedimento penale per fatti particolarmente gravi anche in relazione al ruolo svolto nell'istituzione dal dipendente rinviato a giudizio.

Il D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, non dispone nulla di nuovo in merito: vi accenna nel comma 3 dell'art. 55^{ter}, quando riconosce all'amministrazione la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari.

Essa è attualmente prevista:

- per i dirigenti scolastici dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 2006/2009 del 15 luglio 2010;
- per il personale ATA dall'art. 97 del CCNL 2006/2009.

Per gli insegnanti essa era prevista dall'art. 506²⁴ del Testo Unico in materia di istruzione che paradossalmente è stato abrogato proprio dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 72, comma 1, lettera b): chi ha cancellato gli artt. dal 502 al 507 del citato Testo Unico non si è probabilmente accorto che in tal modo veniva cassato anche l'art. 506.

L'amministrazione ha quindi ricercato per quali vie fosse possibile legittimare nuovamente l'assunzione di un provvedimento che appare necessario alla luce della delicata funzione educativa insita nella attività del docente: il rapporto fiduciario che si instaura tra l'istituzione scuola e le famiglie si basa proprio sul ruolo educativo svolto dai docenti.

Si era inizialmente ritenuto che la sopravvivenza del provvedimento avrebbe potuto risultare dall'art. 396 del Testo Unico, che assegna alla funzione direttiva il compito di cui alla lettera l) e cioè: "*curare l'attività di esecuzione delle normative giuridiche e amministrative riguardanti gli alunni e i docenti, ivi compresi l'assunzione dei provvedimenti di emergenza e di quelli richiesti per garantire la sicurezza della scuola*". Si

²³ Cons. Stato, sez. V, n. 24 del 1999; sez. VI, n. 6226 del 2005: "Non ha pregio l'asserita estraneità dei fatti al rapporto di servizio che, se pure accertata (...), non esclude che il comportamento del dipendente arrechi pregiudizio alla dignità delle funzioni esercitate e sia lesivo del prestigio e del decoro dell'amministrazione".

²⁴ Del cassato art. 506 riportiamo il comma 4: "Se ricorrano ragioni di particolare urgenza, la sospensione cautelare può essere disposta dal direttore didattico o dal preside, sentito il collegio dei docenti per il personale docente, o dal provveditore agli studi per il personale direttivo, salvo convalida da parte dell'autorità competente cui il provvedimento dovrà essere immediatamente comunicato. In mancanza di convalida entro il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto".

è tuttavia obiettato che questa norma appare connessa più ad emergenze derivanti da strutture edilizie pericolose che a condotte “scandalose” di un docente.

Se ne è quindi ricercato il fondamento all'interno del potere organizzativo e direttivo delineato dall'art. 41 Cost.²⁵ e dall'art. 2086 c.c.²⁶ a favore dell'impresa: la pubblica amministrazione viene ad essa equiparata in quanto datore di lavoro nel regime privatistico instaurato con il D.Lgs. n. 29/1993.

La Corte di Cassazione con sent. n. 2361 del 4 marzo 1998 ha affermato che la sospensione cautelare dal lavoro in concomitanza di procedimento penale rientra nell'esercizio del potere e della responsabilità dell'imprenditore, anche ai fini della tutela dell'organizzazione interna e dell'immagine esterna dell'impresa.

Un altro riferimento civilistico porta a legittimare da parte del datore di lavoro il rifiuto della prestazione lavorativa: la cd. “mora accipiendi” ex art. 1206 c.c.²⁷. In sostanza il creditore può rifiutare il pagamento da parte del debitore (il lavoro del dipendente in questo caso) in presenza di un motivo legittimo.

Nella scuola si ritiene che il titolare del potere della sospensione cautelare di un docente sia il dirigente dell'U.S.R.: e, nei casi di particolare urgenza, il D.s. nell'esercizio delle responsabilità del datore di lavoro.

Si rinvia per una disamina puntuale e coerente della questione alla citata circolare MIUR dell'8 novembre 2010.

Il rimedio principe dovrebbe venire dal prossimo CCNL che potrebbe normare l'istituto della sospensione cautelare in presenza di un procedimento penale anche per i docenti, come già ha fatto per i dirigenti scolastici e il personale ATA.

²⁵ L'art. 41 Cost. dichiara che “l'iniziativa economica privata è libera”.

²⁶ Art. 2086, comma 1, c.c.: “L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”.

²⁷ Ai sensi dell'art. 1206 c.c. il creditore è in mora quando, senza motivo legittimo, non riceve il pagamento offertogli nei modi indicati dalla legge o non compie quanto è necessario affinché il debitore possa adempiere l'obbligazione.