



**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO**

Istituto Comprensivo "VIA F.S. NITTI"

Via Francesco Saverio Nitti, 61 00191 Roma ☎ 06 36304908 – fax 06 36299672

28° Distretto - Cod. Mecc.: RMIC8F3003 – Cod. Fisc.: 97713190581

mail: rmic8f3003@istruzione.it // RMIC8F3003@PEC.ISTRUZIONE.IT

circ. 205 del 6/5/2013

A tutto il personale della scuola
All'albo sindacale
Sito web

**Oggetto: Modifiche apportate dal D. Lgs. 150 del 27.10.09 (Titolo IV - Capo IV)
in attuazione dell'art 7 della L. delega 15/2009 alla materia disciplinare –**

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

Le nuove disposizioni, sono entrate in vigore - dal 15° giorno di pubblicazione del D.Lgs sulla Gazzetta Ufficiale, ovvero dal **15.11.09**.

In primo luogo, appare opportuno sottolineare che le norme in esame non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, in considerazione della disciplina del rapporto "legge/contratto/legge" già innovata dall'art. 1 della L. 15/09 attraverso la riforma dell'art. 2 del D.Lgs 165/01.

La più parte delle norme del Capo V del Titolo IV del citato D.Lgs 150, ed in particolare quelle inserite dall'art. 69 del Decreto stesso quali articoli da *55 a 55 octies* del D.Lgs 165/01, viene individuata come *disposizione inderogabile inserita di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile*.

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

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

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

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

- semplificazione dei procedimenti;
- estensione dei *poteri del dirigente* della struttura in cui il dipendente lavora;
- riduzione dei termini temporali del procedimento;
- previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale della P.A. che si considera;
- riforma del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale;

- definizione ed elencazione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate alla sanzione del *licenziamento* (elenco eventualmente ampliabile, ma non riducibile dalla contrattazione collettiva);
- previsione di nuove e specifiche ipotesi di responsabilità per condotte del dipendente pubblico che arrecano danno alla P.A.

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

Con riferimento al caso di *accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio* dei dipendenti, la normativa in esame prevede che l'amministrazione possa eventualmente risolvere il rapporto di lavoro, con le modalità stabilite con successivo regolamento.

Le nuove disposizioni disciplinari si applicano al personale del Comparto Scuola (ATA e docente) nonché al personale del Comparto Ministeri, con una evidente tendenza ad *unificare il sistema della responsabilità disciplinare sotto il profilo della procedura, e per quanto riguarda alcune infrazioni tipizzate*.

Per quanto invece concerne il personale con qualifica dirigenziale, è doveroso evidenziare come la normativa in esame ponga una serie di nuove responsabilità, per *omessa collaborazione all'autorità disciplinare, per mancato esercizio o omissione di azione disciplinare e per omesso controllo delle assenze del personale* che, ove accertate, comportano la *sospensione dal servizio*.

Circa le sanzioni disciplinari, si rammenta come la contrattazione collettiva sia consentita negli *esclusivi limiti previsti dalla legge*.

Vige una esplicita *riserva di legge* per la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nonché per la procedura disciplinare.

Lo spazio di intervento della contrattazione collettiva è dunque limitato, in materia, alla tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, ad eccezione di quelle già definite dallo stesso decreto.

Infrazioni disciplinari e sanzioni per il personale ATA della scuola e per il personale amministrativo, dunque, potranno essere reperite ancora nei contratti in essere, le cui disposizioni possono considerarsi sopravvissute, salvo che per le infrazioni e sanzioni "nuove" introdotte dallo stesso decreto in esame.

Allo stesso modo, grazie al rinvio operato dall'art. 91 del vigente CCNL comparto scuola, possono considerarsi ancora vigenti gli *artt. da 492 a 501 del D.Lgs 297/94* per il personale docente.

Qui di seguito, ed alla luce di un primo esame del D.lgs 150/09, si sintetizza un'ipotesi di *prima applicazione della normativa in esame*, in tema di procedimento disciplinare ed organi competenti, tenendo conto delle nuove e diverse infrazioni introdotte.

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

INFRAZIONI

Personale docente

Personale ATA

Dirigenti

Artt. 492 - 501 D.Ls 297/94 Art. 54 D.lgs 165/01 (Codice di comportamento - CCNL) Art 55 quater (casi di licenziamento) Art 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni) Art 55 sexies (condotte pregiudizievoli per la PA)	Art 92 CCNL 2007 art 54 D.lgs 165/01 (Codice comportamento - CCNL) Art 55 quater (casi di licenziamento) Art 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni) Art 55 sexies (condotte pregiudizievoli per la PA)	Art 30 CCNL 2006 Art 55 bis, c. 7 (rifiuto di collaborazione) Art 55 sexies, c. 3 (mancato esercizio o decadenza azione disciplinare) Art 55 septies u.c. (mancato controllo assenze)
---	--	--

SANZIONI

Personale docente

Artt. 492 - 501 D.lgs 297/94
Art 55 quater (licenziamento disciplinare)

Personale ATA

Art. 93, primo comma, CCNL 2007
Art. 95 CCNL (codice disciplinare)
Art 55 quater (licenziamento disciplinare)

Dirigenti

Sospensione dal servizio max 15 gg e sospensione della retribuzione (art 55 bis, c. 7)
Sospensione dal servizio max 3 mesi e sospensione dalla retribuzione di risultato (art 55 sexies, co 3 e u.c.)

PROCEDURA

Personale docente

Artt. 55 bis e ter

Personale ATA

Artt. 55 bis e ter
CCNL vigente per il rimprovero verbale

Dirigenti

Artt. 55 bis, c. 4

Circa la *sospensione cautelare* dal servizio le norme legislative e contrattuali che la disciplinano devono ritenersi ancora vigenti, ed in particolare l'art. 97 CCNL scuola per il personale ATA e l'art. 39 CCNL Area V[^] della dirigenza per quanto concerne i dirigenti scolastici.

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

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

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

Il dirigente Scolastico
Elisamarzia Vitaliano