

SINTESI

LE SANZIONI DISCIPLINARI DEL PERSONALE DELLA SCUOLA DOPO LE NUOVE NORME DEL "DECRETO BRUNETTA"

Gli articoli da 67 a 73 regolano le SANZIONI DISCIPLINARI e la responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Con l'entrata in vigore, il 15 novembre 2009, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state introdotte numerose novità in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche:

- la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni **è definita dai contratti collettivi nazionali**
- le nuove disposizioni in materia di procedure disciplinari e le nuove fattispecie sanzionatorie introdotte dal decreto 150 sono definite **"norme imperative"** e in quanto tali inserite di diritto nel contratto collettivo nazionale di lavoro (articolo 1319 codice civile) e, in conseguenza, inderogabili da parte del CCNL;
- la contrattazione collettiva **non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari**; potrà invece prevedere la disciplina di procedure di conciliazione non obbligatoria, da instaurarsi e concludersi in un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione;
- per le **infrazioni di minore entità** e che comunque prevedano sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il responsabile della struttura con qualifica dirigenziale dispone la contestazione degli addebiti, l'istruttoria e la definizione del procedimento **(1)**;
- laddove il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale o si debba procedere per **infrazioni punibili con sanzioni di maggior gravità**, l'ufficio che deve procedere sarà individuato da ciascuna amministrazione **(2)**;
- viene introdotto il **"licenziamento disciplinare"**, che si applica 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;
 - 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;
 - c. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - d. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e. reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - f. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Nei casi previsti dalle lettere a), d), e) ed f) il licenziamento è senza preavviso.

Il licenziamento disciplinare si applica anche nel caso in cui l'amministrazione di appartenenza valuti insufficiente il rendimento del dipendente a causa di reiterate violazioni degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione: sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni a tre mesi

Il decreto 150 ha introdotto anche una nuova fattispecie disciplinare, consistente nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino al massimo di tre mesi. Questa sanzione si applica – laddove non sussistano i presupposti per l'irrogazione di un'altra sanzione – nel caso in cui dalla violazione degli obblighi di lavoro da parte del dipendente derivi la condanna della pubblica amministrazione ad un risarcimento di danno. La sanzione è proporzionata all'entità del risarcimento.

Responsabilità per danno grave al normale funzionamento dell'ufficio: collocamento in disponibilità

Al di fuori dei casi prima descritti, il dipendente che cagioni un danno grave al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate è collocato in *disponibilità*. Alla conclusione del procedimento il dipendente potrà essere ricollocato in altre mansioni e qualifica, ovvero potrà essere licenziato.

Mancato esercizio dell'azione disciplinare: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

Il dirigente che non eserciti l'azione disciplinare o ne provochi la decadenza per omissione o ritardo ingiustificato degli atti del procedimento disciplinare, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza, è passibile 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 per le infrazioni sanzionabili con il licenziamento, nonché della mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

(1) SANZIONI DI MINORE ENTITA'

Competenza: dirigente scolastico

Avvio della procedura: contestazione degli addebiti entro 20 giorni dalla notizia del comportamento punibile con una di queste sanzioni: avvertimento scritto, censura, sospensione dal servizio con privazione dello stipendio fino a 10 giorni

Termini a difesa: il dipendente deve essere convocato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante di una organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato. La convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno dieci giorni. L'interessato può rinunciare a presentarsi inviando eventualmente una memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento può formulare motivata istanza di rinvio (una sola volta) del termine per l'esercizio della sua difesa.

Conclusione del procedimento: il dirigente scolastico conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente (undici, dodici, ecc., giorni). Ai sensi dell'articolo 55-sexies, comma 3, del decreto 165/01, introdotto sempre dall'art. 69 del decreto 150/09, il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento, o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, comporta per il dirigente scolastico la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, e la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione.

Decadenza dall'azione disciplinare: la violazione dei termini sopra indicati comporta la decadenza dall'azione disciplinare.

(2) SANZIONI DI MAGGIORE ENTITA'

Competenza: ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Avvio della procedura: contestazione degli addebiti entro 40 giorni dalla notizia del comportamento punibile con una di queste sanzioni: sospensione dal servizio da 10 fino a 30 giorni, sospensione con utilizzazione in altri compiti, licenziamento. Il termine per la contestazione degli addebiti decorre dalla ricezione degli atti trasmessi da parte del responsabile dell'istituzione scolastica senza qualifica dirigenziale (preside incaricato) ovvero se la sanzione da applicare è superiore a quelle del punto 1, ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha acquisito in altro modo notizia dell'infrazione.

Termini a difesa: anche in questo caso il dipendente deve essere convocato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante di una organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato. La convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno venti giorni. L'interessato può rinunciare a presentarsi inviando eventualmente una memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Conclusione del procedimento: i termini per la conclusione del procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione sono anche in questo caso di sessanta giorni decorrenti dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del dirigente scolastico. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente (undici, dodici, ecc., giorni).

Decadenza dall'azione disciplinare: la violazione dei termini sopra indicati comporta la decadenza dall'azione disciplinare.