



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA
Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)
Tel. 097521013 – Fax 097521013
Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T
e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

Comunicazione del D.S. circa il D.M. 150 del 2009

Decreto legislativo n. 150 /09 – C.M. n. 7 /2009 riguardante le sanzioni disciplinari e le responsabilità dei dipendenti pubblici

Nella Scuola il Dirigente determina in via esclusiva con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro ed effettua la valutazione del personale assegnato nel rispetto del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

I rapporti di lavoro sono disciplinati dal capo I, titolo II, libro V del Codice Civile, fatte salve le disposizioni contenute nel Decreto che sono a carattere imperativo.

Il Decreto 150/09 modifica le norme sulla responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti. Il D.LGS. 150/09 riscrive completamente l'art. 55 (Sanzioni disciplinari e responsabilità) del D.LGS 165/01, aggiungendo altri 7 articoli fino al 55 octies.

Le norme dell'art. 55 sono imperative.

Ai rapporti di lavoro, ferma restando la disciplina in materia delle varie responsabilità, si applica sempre l'art. 2106 del codice civile e deve valere il **principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.**

Per tutti i dipendenti ci sono gli obblighi di comportamento. Nel comparto scuola esiste il codice di comportamento (allegato 2 al CCNL 2006-09) a cui bisogna attenersi per evitare sanzioni.

Per il personale ATA c'è il codice disciplinare sancito dall'art. 95 del CCNL, mentre per il personale docente la norma contrattuale è stata rinviata e valgono leggi e Codice civile (TU 297/94).

Nelle tabella seguente sono riassunte le RESPONSABILITA' e le SANZIONI DISCIPLINARI

PERSONALE DOCENTE ARTT. 492-501 D.LGS.297/1994	PERSONALE ATA ARTT. 93-94 CCNL 2006-09
AVVERTIMENTO SCRITTO	RIMPROVERO VERBALE
CENSURA	RIMPROVERO SCRITTO
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO FINO AD UN MESE	MULTA DI IMPORTO VARIABILE FINO A UN MAX DI 4 ORE DIRETRIBUZIONE
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO DA OLTRE UN MESE A 6 MESI	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CONPRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA

Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)

Tel. 097521013 – Fax 097521013

Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T

e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

	GIORNI
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO PER UN PERIODO DI 6 MESI E UTILIZZAZIONE PER COMPITI DIVERSI DALLA DOCENZA	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
DESTITUZIONE	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il Decreto Brunetta (art. 55 bis) ha aumentato i poteri del Dirigente che può irrogare le sanzioni dal rimprovero verbale alla sospensione del servizio senza retribuzione fino a 10 giorni (queste regole sono già in vigore dal 15 novembre 2009)

La procedura si apre sempre con il D.S. che fa la contestazione scritta degli addebiti al dipendente, non oltre 20 gg. da quando ha notizia del fatto da sanzionare. Quindi, assegna al dipendente almeno 10 giorni, a partire dalla notifica dell'addebito, per la presentazione di controdeduzioni a difesa e la convocazione di un contraddittorio. Il dipendente può avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale. Il procedimento deve concludersi entro 60 gg. dalla contestazione dell'addebito. Il dipendente può non presentarsi e inviare una memoria scritta e può formulare una sola volta, in caso di grave e oggettivo impedimento, istanza di rinvio. La violazione dei termini stabiliti comporta per l'amministrazione la decadenza dell'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dell'esercizio del diritto di difesa.

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

Per i casi più gravi è istituita la sanzione del licenziamento disciplinare (art. 55 quater). La falsa attestazione della presenza in servizio è punita anche penalmente (art. 55 quinquies). La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, ma solo procedure di conciliazione non obbligatoria, escluso il licenziamento.

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

Lo schema che segue riporta il quadro d'insieme delle infrazioni sanzionabili dopo le modifiche:

Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore	Infrazioni introdotte dal DLgs 150/09
– le infrazioni al codice di comportamento- tutti i comportamenti che si configurano come mancanze ai doveri della funzione docente	a) falsa attestazione della presenza in servizio;b) assenza priva di valida giustificazione 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



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA
Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)
Tel. 097521013 – Fax 097521013
Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T
e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

	<p>fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>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.</p> <p>1) * insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa;</p> <p>2) * grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale.</p>
--	--

* Si tratta di due ipotesi inapplicabili automaticamente e immediatamente al personale docente. In entrambi i casi c'è, infatti, un riferimento alle norme sulla valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il decreto, a tal proposito, rimanda ad un futuro DPCM l'applicazione di questa parte.

Le sanzioni applicabili :

- l'avvertimento scritto (lievi mancanze ai doveri);
- la censura (mancanze meno lievi ma non gravi);
- la sospensione fino ad un mese (per negligenza, violazione del segreto d'ufficio, mancata vigilanza);
- la sospensione da oltre un mese fino a sei mesi (come sopra ma più grave, interesse personale, pregiudizio al funzionamento della scuola, abuso d'autorità);
- la sospensione di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento (condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni);
- la destituzione (contrasto grave con la funzione docente, attività dolosa pregiudizievole per la scuola, distrazione di somme, grave e pubblica inadempienza a disposizioni legittime, accettazione di tangenti)
- Il licenziamento disciplinare previsto per le nuove infrazioni (*da a ad e) della tabella*)

In caso di recidiva si può applicare la sanzione superiore. Le sanzioni scattano anche in caso di trasferimento o di dimissioni/interruzione del rapporto di lavoro.



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA

Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)

Tel. 097521013 – Fax 097521013

Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T

e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

È bene tenere presente che il *licenziamento disciplinare* è disposto anche quando, nell'arco di due anni, l'amministrazione di appartenenza formula, una valutazione di insufficiente rendimento dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

Codice disciplinare (art. 95 CCNL/07)

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione a criteri definiti nel contratto nazionale e nel rispetto del principio di "gradualità e proporzionalità".

Casi particolari: la sospensione cautelare e il trasferimento per incompatibilità ambientale si applica ai docenti quanto disposto dal DPR n. 3 del 1957, che prevede due ipotesi di sospensione cautelare:

– la sospensione cautelare obbligatoria in caso di procedimento penale particolarmente grave (art. 91 DPR 3/1957);

– la sospensione cautelare facoltativa per gravi motivi disposta anche prima che si sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare (art. 92 DPR 3/1957). In quest'ultimo caso la competenza è del Ministro.

Rimangono vigenti le norme relative al trasferimento per incompatibilità ambientale.

La riabilitazione

Trascorsi due anni dalla data in cui è stata inflitta la sanzione, può essere chiesta la riabilitazione. Se la richiesta è accolta il docente è riabilitato e gli effetti della sanzione, con esclusione effettivi quelli retroattivi, sono resi nulli. Occorre rilevare a tal proposito che il DLgs 150/09 ha abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione, mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato non sono più definite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

Personale ATA

Le norme disciplinari del personale ATA, finora regolate esclusivamente dal Ccnl, sono integrate dal DLgs 150/09 secondo lo schema che segue:

Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore	Infrazioni introdotte dal DLgs 150/09
– le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del CCNL	a) falsa attestazione della presenza in servizio; b) assenza priva di valida giustificazione 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



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA
Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)
Tel. 097521013 – Fax 097521013
Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T
e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

	<p> motivate esigenze di servizio;</p> <p> d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p> 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.</p> <p> 1) * insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa;</p> <p> 2) * grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale.</p>
--	---

* Si tratta di due ipotesi inapplicabili automaticamente e immediatamente al personale docente. In entrambi i casi c'è, infatti, un riferimento alle norme sulla valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il decreto, a tal proposito, rimanda ad un futuro DPCM l'applicazione di questa parte.

Le sanzioni

Sono quelle previste dal contratto di lavoro (art. 93 del CCNL/07) con l'integrazione di cui alla lettera g)

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) il licenziamento con preavviso;
- f) il licenziamento senza preavviso
- g) Il licenziamento disciplinare previsto per le nuove infrazioni (da a) ad e) della tabella)

Il licenziamento disciplinare è disposto anche quando nell'arco di due anni l'amministrazione di appartenenza formula, una valutazione di insufficiente rendimento dovuta alla reiterata violazione



ISTITUTO COMPRENSIVO CAMERA SALA CONSILINA

Via Matteotti - 84036 Sala Consilina (SA)

Tel. 097521013 – Fax 097521013

Codice Fiscale 92014290651 Cod.Mecc. SAIC8AA00T

e-mail saic8aa00t@istruzione.it - PEC saic8aa00t@pec.istruzione.it

degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

NB: tutte queste sanzioni operano anche in caso di trasferimento o di dimissioni/interruzione del rapporto di lavoro.

Sono allegati alla presente circolare e pubblicati all'Albo dell'Istituto e sul sito:

– il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (allegato 2 al CCNL 2006-09);

– le sanzioni disciplinari per il personale docente (artt. 492-501 del D.LGS. 297/1994);

– le sanzioni disciplinari per il personale ATA (artt. 93-94 del CCNL 2006-09).

Il Dirigente Scolastico è a disposizione per qualunque chiarimento.

La Dirigente Scolastica

Dot. ssa Ermelinda Roccio

Firma autografa omessa

ai sensi dell'art.3 D.Lgs. n. 39/93