

AS
ATT+neh



**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA'
E DELLA RICERCA**

ISTITUTO COMPRENSIVO "SERAO-FERMI"

Via Umberto I - 81030 Cellole - CE -

tel. 0823/933206 fax 0823/1504893 - C.M. CEIC8AK009 - CF.95015600612

e-mail CEIC8AK009@istruzione.it - posta pec CEIC8AK009@pec.istruzione.it

Prot. N. 3096/B.3

Cellole, 15.09.2014

Ai Responsabili di Plesso dipendenti.

LORO SEDI

Al Personale ATA dipendente.

ALL'albo

OGGETTO : D.L.vo 150/09 – Codice disciplinare personale scolastico dipendente.

Si trasmette, per notifica a tutto il personale, lo schema del codice disciplinare indicato in oggetto.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Prof. Luigi SORRECA)

Codice disciplinare
 È obbligatorio pubblicarlo sul sito istituzionale e vale a tutti gli effetti come comunicazione data ai dipendenti.

Docenti

Il decreto Brunetta ha abrogato gli articoli del DLgs 297/94 riguardanti le "competenze e le procedure" in merito alle sanzioni, mentre ha lasciato in vita le disposizioni riguardanti le varie tipologie di sanzioni già esistenti e la riabilitazione.
 Non risultano invece abrogati gli articoli riguardanti i supplenti. Pertanto per i docenti allo stato vi sono due procedure diverse a seconda che si tratti di personale a tempo determinato o a tempo indeterminato.

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

Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore

<p>a) falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>b) assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarazioni 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 molestie 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>	<p>docente</p> <p>ai doveri della funzione</p> <p>configurano come mancanze</p> <ul style="list-style-type: none"> - tutti i comportamenti che si configurano come mancanze - le infrazioni al codice di comportamento
--	--

[REDACTED]

* 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. Quindi allo stato esiste un vuoto normativo che impedisce l'individuazione di queste infrazioni e conseguentemente l'irrogazione della relativa sanzione. Inoltre per queste ipotesi si apre una delicata questione rispetto ad una valutazione che, in realtà, può interferire sulla libertà d'insegnamento. La soppressione degli organi di garanzia (CPS e CNPI) a tutela del diritto costituzionale sulla libertà d'insegnamento pone chiaramente un dubbio di legittimità costituzionale sulle nuove norme volute dal ministro Brunetta.

Le sanzioni applicabili

Le elenchiamo in ordine di gravità, indicando tra parentesi le mancanze cui sono riferite.

- 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.

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

Il DLgs 150/09 ha abrogato l'articolo 506 del testo unico che disciplinava la sospensione cautelare dal servizio e la sospensione per condanna penale.

Questo articolo, modificato nel 2007 dal Ministro Fioroni, prevedeva che in caso di urgenza la sospensione cautelare potesse essere disposta direttamente dal dirigente scolastico.

* Si tratta di due sanzioni non applicabili immediatamente a automaticamente al personale ATA. Infatti, in entrambi i casi c'è, infatti, un riferimento alle norme sulla valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il decreto però esclude chiaramente per la scuola la costituzione degli organismi indipendenti di valutazione, quindi allo stato esiste un vuoto normativo che impedisce l'individuazione di questa infrazione e conseguentemente l'irrogazione della relativa sanzione.

<p>a) falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>b) assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarazioni 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 ingiunose 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>	<p>- le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del CCNL</p>
<p>Infrazioni introdotte dai DLgs 150/09</p>	<p>Infrazioni previste dalla normativa precedente e tuttora in vigore</p>

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

Personale ATA

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.

Allo stato quindi 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.



Le sanzioni

Sono quelle previste dal contratto di lavoro (art. 93 del Ccni/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) ed 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 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.

Codice disciplinare (art. 95 Ccni/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*.

Testi normativi

Legge n. 15 del 4 marzo 2009
Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009