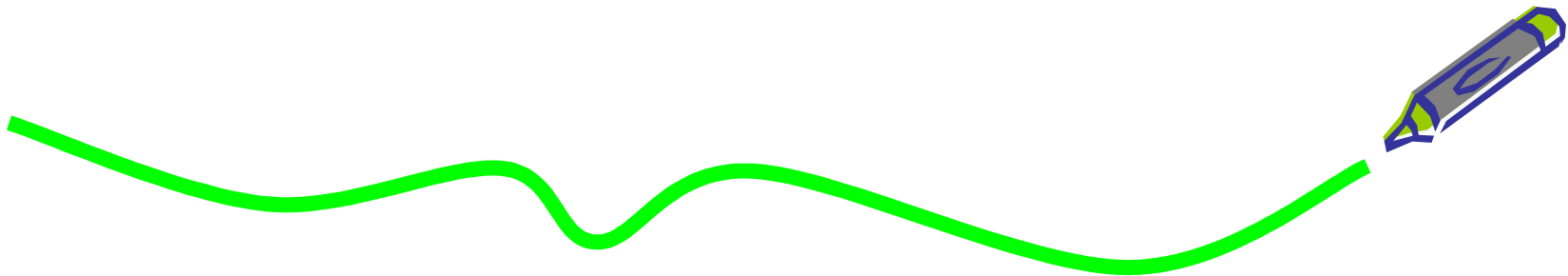




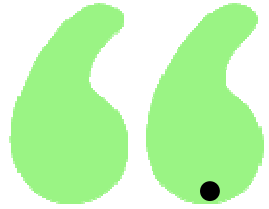
**L'AZIONE DISCIPLINARE**

**NEI CONFRONTI DEL PERSONALE SCOLASTICO:**

**LA RIFORMA DEL TU DEL PUBBLICO IMPIEGO**



# Applicabilità nel tempo delle nuove disposizioni



- Il Dlgs. 75/2017 modifica il Dlgs 165/2001 negli artt. dal 55 e successivi.
- Le nuove disposizioni sono entrate in vigore a partire dal 25 maggio 2017.
- Le nuove disposizioni sono **“imperative”** e **inderogabili ed inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”**

La violazione dolosa o colposa costituisce illecito disciplinare

# Ambito soggettivo di applicazione



**A chi si applicano le nuove disposizioni disciplinari?**

Si applicano a **tutto il personale pubblico contrattualizzato** e quindi anche al personale docente ed ATA.

Anche i *dirigenti scolastici* vengono coinvolti come **soggetti passivi** dell'azione disciplinare.

**NB. Cosa intendiamo per potere disciplinare?**

# Ambito oggettivo: “**infrazioni e sanzioni tra legge e CCNL**”

È necessario fare un'operazione di **“rilettura”** delle disposizioni **“vecchie”** alla luce delle disposizioni **“nuove”**.

- *per il **personale ATA**: CCNL 2016/2018 fonte principale - artt. 10 ss*
- *«attualmente» per il **personale docente**: TU D.lgs 297/1994 fonte principale artt. da 492 a 501*

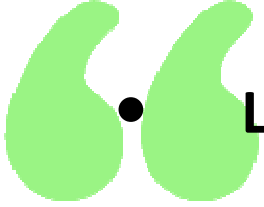
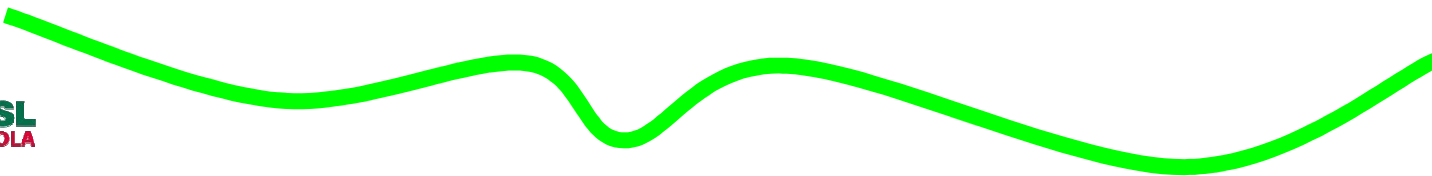

**Norme speciali più “le nuove ipotesi di illecito disciplinare”  
ex Dlgs 165/2001 modificato dal Dlgs 75**

# Le sanzioni disciplinari e il codice disciplinare

Il CCNL prevede per il personale ATA, (art. 12) le seguenti sanzioni:

- a) Rimprovero verbale
- b) Rimprovero scritto
- c) Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- d) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- e) **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi**
- f) Licenziamento con preavviso
- g) Licenziamento senza preavviso

# La disciplina di cui al Dlgs 165/2001

- 
- **Licenziamento disciplinare** (art. 55-quater Dlgs 165/2001)
  - **Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione:** *sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni a tre mesi* (art. 55-sexies, comma 1, Dlgs 165/2001)
  - **Responsabilità per danno grave al normale funzionamento dell'ufficio:** *collocamento in disponibilità* (art. 55-sexies, comma 2, Dlgs 165/2001)
  - **Mancato esercizio/ **decadenza** dell'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo ingiustificato:** *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione* (art. 55- sexies, comma 3, Dlgs 165/2001)
- 
- 

# Il licenziamento disciplinare

**Il licenziamento disciplinare** si applica nei casi:

- a) Falsa attestazione della presenza in servizio
- b) Assenza priva di giustificazione (*più di 3 giorni in un biennio o 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 di trasferimento
- d) Falsità documentali o dichiarative *ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressione di carriera*

# Il licenziamento disciplinare



- e) Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose, ingiuriose o lesive
- f) Condanna penale definitiva *in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, o l'estinzione del rapporto di lavoro*
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento
- f-ter) commissione dolosa o gravemente colposa dell'infrazione del mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare dovuti ad omissioni o ritardo



# Il licenziamento disciplinare



f- quater) reiterata violazione obblighi prestazione lavorativa *che abbia determinato l'applicazione in sede disciplinare della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio*

f- quinquies) insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione obblighi prestazione lavorativa

**Lettere a), d), e) e f) licenziamento senza preavviso**

**NB. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni commi da 3bis a 3 quinquies dell'art. 55-quater «cd. Furbetti».**

# La lotta ai “furbetti del cartellino” art. 55- quater

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio *qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione* presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario dello stesso.

**NB.** Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

**ITER DISCIPLINARE PIU' CELERE – TERMINI RIDOTTI**

# Condotte in flagranza art. 55 quater, 3-bis

La falsa attestazione della presenza in servizio, ***accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze***, determina l'immediata **sospensione cautelare senza stipendio del dipendente**, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, ***senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato***.

**La sospensione e' disposta con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.**

# Condotte in flagranza art. 55 quater, 3 - ter



Con il provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente.

Il dipendente e' convocato, per il **contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni** e puo' farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

# Condotte in flagranza art. 55 quater, 3- ter

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato **puo' inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine** per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa puo' essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. **L'Ufficio conclude il procedimento ENTRO TRENTA GIORNI dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.**

**La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, *non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' della sanzione irrogata***

# L'omessa attivazione del procedimento disciplinare

## Art. 55 quater, 3 - quinquies

Per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto (*casi di falsa attestazione in servizio*) **l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento** e di esse e' data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorita' giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di «**eventuali reati**».

**Eccessivo o oltre delega?**

## Art. 55-bis: Forme e termini del procedimento disciplinare

**LA REGOLA:** per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura.

Gli organi con competenza disciplinare:

- **il dirigente scolastico** (*con qualifica dirigenziale*)
- ***l'ufficio competente per il procedimento disciplinare***

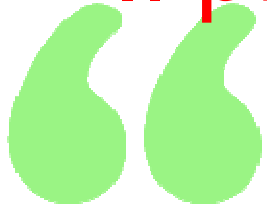
# Il procedimento disciplinare: Il NUOVO art. 55-bis, comma 9 -quater

## L'ECCEZIONE: IL COMPARTO SCUOLA

Per il personale docente e ATA il **procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni e' di competenza del responsabile della struttura** in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo.



# Il procedimento disciplinare: le fasi



- Acquisizione notizia
- Identificazione del tipo di sanzione
- Contestazione addebito e convocazione per il contraddittorio
- Contraddittorio
- Conclusione del procedimento
- Comunicazione

# Il procedimento disciplinare: il nuovo art. 55-bis



- **Avvio della procedura:** *contestazione* degli addebiti con immediatezza e cmq **entro 30 giorni dalla notizia o piena conoscenza dei fatti**
- **Termini di difesa:** *preavviso* di **almeno 20 giorni**
- **Conclusione del procedimento:** **entro 120 giorni** dalla contestazione dell'addebito

# Il procedimento disciplinare: il nuovo art. 55-bis

NB: la violazione dei termini NON comporta la decadenza dall'azione disciplinare, «salvo che sia irrimediabilmente violato il diritto alla difesa»



Il comma 9 ter: «Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi **perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento**»

**TERMINI PERENTORI O ORDINATORI?**

**NB. PRUDENZA**

## Acquisizione della notizia: art. 55 bis, comma 4

### **COSA INTENDIAMO PER NOTIZIA?**

**Conoscenza sufficiente di elementi tali da qualificare il fatto come “illecito”.**

Una conoscenza sommaria, confusa, contraddittoria dei fatti non è sufficiente.

### **DA QUANDO DECORRONO I GIORNI?**

***I 30 giorni decorrono da quando si ha notizia..***

# Trasmissione atti all'USR

- **Art. 55 bis, comma 9 - QUATER:** *Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le **infrazioni punibili con sanzioni piu' gravi di quelle indicate nel primo periodo**, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari*

## CASI

- **Sanzioni più gravi della sospensione dal servizio e retribuzione fino a 10 giorni**
- **Responsabile struttura senza qualifica dirigenziale**

## Art. 55 bis, comma 4, d. lgs. 165/2001: contestazione addebito e convocazione contraddittorio



“...L’ufficio competente, **con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni** dal ricevimento della segnalazione, o dal momento in cui abbia avuto piena conoscenza dei fatti, provvede alla contestazione scritta dell’addebito e convoca l’interessato, con un preavviso di almeno 20 giorni. ***In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può richiedere che l’audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine***”

# Contestazione: contenuto



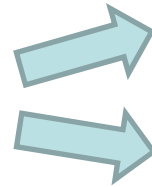
La contestazione dell'addebito è quell'atto che definisce in maniera specifica sia l'oggetto dell'iter disciplinare sia la tipologia delle contestazioni fatte al lavoratore, rendendone immutabili i contenuti

## Principio di immutabilità della contestazione

# Conclusione del procedimento



Il procedimento si conclude:



archiviazione

o

irrogazione sanzione

**NB. IL TERMINE PER L'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO FINALE  
DECORRE DALLA DATA DELLA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO.**



## Art. 55-bis, comma 5: modalità di comunicazione

La comunicazione della contestazione di addebito avviene con **PEC o consegna a mani. In alternativa tramite raccomandata A/R**



**FINALITA' DELLA LEGGE: GARANTIRE EFFETTIVA CONOSCENZA E CONTRADDITORIO**

Per le *comunicazioni successive* alla contestazione dell'addebito, e' consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione

## Art. 55-ter: Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

**Viene meno l'obbligo di sospensione del procedimento disciplinare** in caso di pendenza del procedimento penale

La PA ha *facoltà di sospendere* il procedimento disciplinare per **le infrazioni di maggiore complessità**, punibili con la sospensione dal servizio per un periodo superiore ai dieci giorni..

Il procedimento disciplinare sospeso puo' essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

## Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Se il procedimento disciplinare NON viene sospeso e si conclude con l'irrogazione della **SANZIONE** e il procedimento penale con una sentenza di **ASSOLUZIONE**



L'autorità su **istanza di parte riapre il procedimento per modificare l'atto** entro sei mesi dalla irrevocabilità della sentenza

Se il procedimento disciplinare si conclude con **L'ARCHIVIAZIONE** ed il processo penale con **SENTENZA DI CONDANNA**



L'autorità competente **riapre d'ufficio il procedimento disciplinare per adeguare la conclusione al giudizio penale**

## Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale art. 55-ter e quater Dlgs 165/2001



*Nei casi di sospensione o difformità del giudicato*

### PROCEDURA

- **MODALITA'**: il procedimento è ripreso o riaperto mediante rinnovo della contestazione entro 60 gg dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o dall'istanza di riapertura
- **TERMINI DI CONCLUSIONE**: **120 gg** dalla ripresa o riapertura
- **FORMA**: rinnovo della contestazione di addebito

# Determinazione concordata della sanzione



## Art. 17 CCNL 2016/2018 – personale ATA

L'autorità competente ed il dipendente possono concordare la sanzione disciplinare

La procedura conciliativa **NON ha natura obbligatoria**

**Quale sanzione?** Non può essere diversa da quelle previste dalla legge e dal CCNL

# Determinazione concordata della sanzione

## “**TERMINI E MODALITA’:**

La procedura conciliativa può essere proposta **entro 5** giorni successivi alla audizione del dipendente

La disponibilità della controparte deve essere comunicata **entro 5 giorni** successivi al ricevimento della proposta

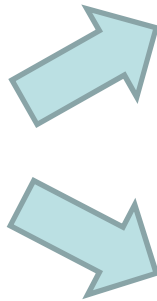


ove sia accettata l'autorità convoca nei 3 giorni successivi il dipendente

# Determinazione concordata della sanzione



Procedura conciliativa



**esito positivo:** l'accordo è formalizzato in un verbale sottoscritto dalle parti

**esito negativo:** riportato in un verbale. la procedura conciliativa si estingue e riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare

**NB. LA PROCEDURA CONCILIATIVA DEVE CONCLUDERSI ENTRO 30 GIORNI DALLA CONTESTAZIONE E CMQ PRIMA DELL'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE**

## Inderogabilità della legge



Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari **requisiti formali o procedurali ulteriori** rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.