



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE
SCUOLE DELL'INFANZIA, PRIMARIE E SECONDARIE DI I GRADO
Via Gramsci, 37 - 47035 GAMBETTOLA (FC)
Tel. 0547 657874 Fax: 0547 56771
E-mail: foic81500q@istruzione.it; foic81500q@pec.istruzione.it

ART. 55 - Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative - DEL D.LGS. N. 165/2001 MODIFICATO E INTEGRATO DALL' ART. 69 DEL D. LGS. 150/09 - Disposizioni relative al procedimento disciplinare

Con la pubblicazione nel Supplemento ordinario n. 197/L alla Gazzetta Ufficiale – serie generale – n. 254 del 31 ottobre 2009 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” in vigore dal 16 novembre 2009, ha trovato compimento il procedimento di attuazione della delega per la riforma del lavoro pubblico approvata con la legge n. 15/2009.

Il **D.Lgs. n. 150/2009 all'art. 69** modifica profondamente le norme sulla responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, precedentemente regolata dall' **art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001**.

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il **15 novembre 2009**, ovvero dopo il 15° giorno dalla pubblicazione del D.Lgs. sulla Gazzetta Ufficiale. 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.

Le nuove norme si applicano a tutti i procedimenti disciplinari avviati a partire dall'entrata in vigore del Decreto, cioè dal 15 novembre 2009.

Poiché il D. Lgs. 150/09 non dispone nulla per quanto attiene ai procedimenti avviati prima di quella data, si ritiene che essi possano concludersi nelle forme e nei termini precedentemente vigenti.

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

1. semplificazione dei procedimenti;
2. estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora;
3. riduzione dei termini temporali del procedimento;
4. previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale della P.A. che si considera;
5. riforma del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale;
6. definizione ed elencazione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate alla sanzione del licenziamento (elenco eventualmente ampliabile, ma non riducibile dalla contrattazione collettiva);
7. previsione di nuove e specifiche ipotesi di responsabilità per condotte del dipendente pubblico che arrecano danno alla P.A.

Norme vigenti	Commento e norme collegate	Norme sostituite o abrogate
<p>D.Lgs. n. 150/2009 CAPO V - Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici</p>		
<p>Art. 67. Oggetto e finalità</p>		
<p>1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.</p> <p>2. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001</p>	<p>La sanzione disciplinare eventualmente comminata può essere impugnata con il ricorso al Giudice Ordinario, previo esperimento del tentativo di conciliazione.</p> <p>art_63 D_lvo 165_2001.doc</p>	<p>art. 56 d_lvo_165_2001.doc</p>
<p>Art. 68. - Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione</p>		
<p>L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:</p> <p><i>Art. 55- Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative</i></p>		<p>art_55 D.L.vo n_165_2001.doc</p>
<p>1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.</p> <p>2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai</p>	<p>Le disposizioni contenute nei richiamati artt. da 55 a 55 octies sono, dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. 150/09, inserite <i>di diritto</i> nei contratti collettivi vigenti, senza che ciò riverberi effetti sulla validità dell'intero contratto.</p> <p>CODICE CIVILE.doc</p> <p>codicecomportament allegato 2 ccnl.doc o.doc</p> <p>Le norme in esame non possono essere derogate dalla (successiva) 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</p>	

<p>contratti collettivi.</p> <p>La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.</p> <p>3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.</p> <p>4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.</p>	<p>D.Lgs 165/01. Circa le sanzioni disciplinari, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalla legge. Vigeva una esplicita riserva di legge per</p> <ul style="list-style-type: none"> • la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nonché • per la procedura disciplinare. <p>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.</p> <p>Procedura di conciliazione non obbligatoria: I contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.</p> <p>art_135 CCNL 2006_2009.doc</p>	
<p>Art. 69 - Disposizioni relative al procedimento disciplinare</p>		
<p>1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti:</p>		

«Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l' **irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni**, il procedimento disciplinare, **se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale**, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto

Secondo il D.L.vo 150/09, le sanzioni di competenza del dirigente scolastico (qualifica dirigenziale) sono:

RIMPROVERO VERBALE (rinvio integrale al CCNL)

RIMPROVERO SCRITTO

MULTA FINO A 4 ORE

SOSPENSIONE FINO A 10 GIORNI

Qualora l'I.S. sia affidata ad un Incaricato (non avente qualifica dirigenziale), l'Incaricato può irrogare per il personale ATA il rimprovero verbale, per i docenti l'Avvertimento scritto.

"FASI" DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE RIMPROVERO VERBALE:

La procedura da seguire è prevista nel CCNL.

Non vi sono particolari adempimenti per l'irrogazione di tale sanzione. Non è necessaria la contestazione scritta. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni da quando il dirigente è venuto a conoscenza del fatto.

RIMPROVERO SCRITTO

MULTA FINO A 4 ORE

SOSPENSIONE FINO A 10 GIORNI

1. dal momento della "notizia" del comportamento punibile, il dirigente scolastico, entro il **termine tassativo di 20 giorni**, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il **contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 10 giorni**; nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere da un legale o da un sindacalista;
2. entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una **memoria scritta**, oppure, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata **istanza di rinvio** del termine;
3. il procedimento **deve concludersi entro 60 giorni** dalla contestazione dell'addebito, con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione; se il **rinvio** chiesto dal dipendente, qualora accordato sussistendone i motivi, è **superiore a 10 giorni**, il termine per la conclusione del **procedimento è prolungato** in misura corrispondente; il differimento del termine può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento;
4. per l'amministrazione, la violazione dei termini stabiliti comporta la decadenza dall'azione disciplinare, con responsabilità disciplinare del dirigente se questi abbia commesso omissioni o ritardi; per il dipendente, comporta la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

Personale ATA

Infrazioni disciplinari e sanzioni per il **personale ATA** della scuola sono da reperirsi nei contratti in

<p>per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.</p>	<p>essere, le cui disposizioni possono considerarsi sopravvissute, salvo che per le infrazioni e sanzioni "nuove" introdotte dallo stesso decreto in esame.</p> <p>L' articolo 93 del CCNL, nelle sanzioni previste dalla lettere a), b), c), d), determina la competenza del dirigente scolastico. L'art.92 chiarisce gli Obblighi del dipendente e l'art. 95 esplicita il Codice disciplinare.</p> <p>art_92_93_95 CCNL.doc</p> <p>Per il personale ATA vi è una sostanziale conferma della la precedente modalità procedurale, fatta eccezione dei termini che risultano abbreviati.</p> <p>Personale docente Per il personale docente, grazie al rinvio della legge al contratto in essere (art. 91), si considerano ancora vigenti gli artt. da 492 a 501 del D.Lgs 297/94, che prevedono: AVVERTIMENTO SCRITTO CENSURA SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO FINO A UN MESE Il DS è sicuramente competente per le prime due sanzioni citate. Per la terza sorgono dubbi in quanto l'art 494 del T.U. 297/94 prevede genericamente la "sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino ad un mese" e non differenzia fino a 10 giorni e superiori a 10 giorni (come per il personale ATA). In questo caso il dirigente scolastico dovrebbe predeterminare la tipologia della sanzione (se superiore o inferiore a 10 gg - in relazione alla gravità del comportamento) e trattare di conseguenza il procedimento, direttamente o rimmetterlo al competente Ufficio per i provvedimenti disciplinari (USR o USP).</p> <p>art da 492 a 501 D_Lgs 297_94.doc</p> <p>Non sono più previsti, per il personale docente, i pareri obbligatori degli organi collegiali che caratterizzavano la precedente modalità procedurale.</p>	<p>art _502 a 507 del D_Lgs n 297 _1994.d</p>
<p>3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare e' più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione</p>	<p>Per sanzioni superiori a quelle irrogabili dal dirigente scolastico provvede l' Ufficio per i provvedimenti disciplinari (USR o USP dell'ambito territoriale di riferimento), mediante le identiche procedure: SOSPENSIONE SUPERIORE A 10 GIORNI LICENZIAMENTO CON PREAVVISO LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO</p>	

<p>all'interessato.</p> <p>4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa</p> <p>5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.</p> <p>6. Nel corso dell'istruttoria, il capo</p>	<p>Nella fattispecie, sia per il personale ATA che per il personale docente, il dirigente scolastico trasmette gli atti entro 5 giorni dalla notizia del fatto.</p> <p>Tutti i termini sono raddoppiati. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. La decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.</p> <p>Per le infrazioni disciplinari e sanzioni previste dal contratto per il personale ATA è di facile lettura la fattispecie di cui all'art 93 e 94 del CCNL che, nelle sanzioni previste dalle lettere e) ed f), determina la competenza all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (USR/USP).</p> <p>art_93 e 94 CCNL.doc</p>	
--	---	--

<p>della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.</p> <p>7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.</p> <p>8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.</p> <p>9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.</p>		
<p>Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).</p> <p>1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte,</p>	<p>Qualora sia instaurato procedimento penale per gli stessi fatti o per alcuni dei fatti per cui si procede, viene meno l'obbligo della sospensione di quello disciplinare.</p>	<p>art_97 CCNL.doc</p>

<p>fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-<i>bis</i>, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-<i>bis</i>, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.</p> <p>2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.</p> <p>3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza</p>	<p>Per le infrazioni di maggiore gravità (per le quali è previsto il licenziamento o la sospensione superiore a 10 giorni), nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, l'ufficio competente (UCPD non il DS) può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.</p> <p>In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione (il fatto non sussiste, non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso), previa istanza del dipendente, da presentarsi entro sei mesi dalla pronuncia penale, l'amministrazione riapre il procedimento disciplinare per modificare o confermare la sanzione.</p> <p>Se il processo penale si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare eventualmente concluso con l'archiviazione è riaperto per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.</p> <p>ccp.doc</p> <p>Il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis d.lgs. 165/2001.</p>	
--	--	--

<p>all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale</p>		
<p>Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare).</p> <p>1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per 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</p>	<p>L'articolo aggiuntivo 55-quater regola il licenziamento disciplinare, individuando al comma 1 sei ipotesi che danno luogo comunque all'applicazione di tale sanzione, per quattro delle quali non è previsto il preavviso.</p> <p>La contrattazione può individuare soltanto ulteriori ipotesi, ma non può derogare a quanto stabilito dal decreto.</p> <p>Si applica il licenziamento disciplinare con preavviso nei seguenti casi:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>c) valutazione di insufficiente rendimento riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione.</p> <p>Si applica il licenziamento senza preavviso per:</p> <p>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;</p> <p>b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>c) 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>d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque</p>	

<p>o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>2. Il licenziamento in sede disciplinare e' disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo e' dovuto 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 di cui all'articolo 54.</p> <p>3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso.</p>	<p>denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>Il comma 2 rinvia al caso in cui, in un arco temporale non inferiore al biennio, l'amministrazione di appartenenza formuli una valutazione di insufficiente rendimento, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione del dipendente.</p>	
<p>Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni)</p> <p>1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.</p> <p>2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata</p>	<p>L'articolo aggiuntivo 55-quinquies introduce norme di carattere penale in caso di false attestazioni o certificazioni relative alla presenza in servizio, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera c) della legge 15/2009.</p> <p>Circa la <i>malattia</i> del dipendente pubblico, per i casi di <i>false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici</i>, sono introdotte sanzioni, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente coinvolto, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile.</p>	

<p>prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.</p> <p>3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati.</p>		
<p>Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)</p> <p>1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.</p> <p>2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che</p>	<p>Si tratta di una "nuova" fattispecie disciplinare, consistente nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi per:</p> <p>a) condotte pregiudizievoli per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.</p> <p>Si applica il collocamento in disponibilità:</p> <p>a) in tutti i casi in cui il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.</p> <p>Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>Per quanto invece concerne il personale con qualifica dirigenziale, si pongono in rilievo le 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.</p>	

<p>accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione 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 in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.</p> <p>4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.</p>	<p>Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione per:</p> <p>a) mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.</p> <p>b) ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.</p>	
<p>Art. 55-septies (Controlli sulle assenze)</p> <p>1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza</p>	<p>Circa la <i>malattia</i> 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), ad eccezione dei commi 2 e 3 dell'art.71.</p>	<p> L.133_2008.doc</p>

<p>viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.</p> <p>2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalita' stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-<i>bis</i>, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e' immediatamente inoltrata, con le medesime modalita', all'amministrazione interessata.</p> <p>3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attivita' di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p> <p>4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.</p> <p>5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilita' del lavoratore,</p>		
---	--	--

<p>entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.</p> <p>6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</p>		
<p>Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica)</p> <p>1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:</p> <p>a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;</p> <p>b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;</p> <p>c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;</p>	<p>Con riferimento al caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti, si prevede che l'amministrazione possa eventualmente risolvere il rapporto di lavoro, con le modalità stabilite con successivo regolamento.</p> <p>Si modificano in parte le norme che attengono alla sospensione cautelare dal servizio. A tale riguardo 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.</p> <p>art_ 97 CCNL.doc</p> <p>Per il personale docente della scuola, la norma di riferimento (art. 506 del T.U. 297/94) risulta abrogata.</p> <p>L'eventuale sopravvivenza dell'istituto potrebbe dunque rinvenirsi nell'art. 396 del T.U. 297/94 c.2/l, 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.</p> <p>art_ 396 d_lvo 297_94.doc</p>	<p>art_ 506 D_lvo 297_94.doc</p>

<p>d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.</p>		
<p>Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico)</p> <p>1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro</p> <p>2. Dall'obbligo di cui al comma 1 e' escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. ».</p>	<p>Si introduce l'obbligo per i dipendenti pubblici che svolgono attività a contatto con il pubblico – fatti salvi i casi di esclusione che saranno individuati da ciascuna amministrazione in relazione ai particolari compiti attribuiti a taluni dipendenti – di rendere riconoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.</p> <p>L'obbligo decorrerà dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto.</p>	

B. Qui di seguito si propone in schema la normativa 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 - 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 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	Personale ATA	Dirigenti
Artt. 492 - 501 D.lgs 297/94 Art 55 quater (licenziamento)	Art. 93, primo comma, CCNL 2007 Art. 95 CCNL (codice disciplinare)	Sospensione dal servizio max 15 gg e sospensione della

disciplinare)	Art 55 quater (licenziamento disciplinare)	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	Personale ATA	Dirigenti
Artt. 55 bis e ter	Artt. 55 bis e ter CCNL vigente per il rimprovero verbale	Artt. 55 bis, c. 4

ORGANISMO COMPETENTE

Personale docente	Personale ATA	Dirigenti
Art 55 bis Dirigente Scolastico Ufficio procedimenti disciplinari	Art 55 bis Dirigente Scolastico Ufficio procedimenti disciplinari	Art 55, u.c. Dirigente Generale

C. Attesa la rilevanza delle innovazioni delle norme di cui all'oggetto, occorrono **atti di interpretazione e coordinamento** emanati dagli organi a ciò deputati, in particolare il Ministero per la Funzione Pubblica e, per lo specifico della scuola, dal MIUR.

La **circolare n. 9 del Dipartimento della Funzione pubblica**, emanata del 27 novembre 2009, affronta il tema della gestione delle procedure e delle sanzioni disciplinari nella fase transitoria tra il regime giuridico precedente e quello introdotto dalla nuova disciplina. Il principale problema affrontato dalla circolare è quello della gestione della fase di transizione e, in particolare quello di definire i casi ai quali si applica la nuova disciplina per le ipotesi di eventi e procedure che si collocano a cavallo dell'entrata in vigore del decreto legislativo.