

Dott.ssa Susanna Pizzuti
Dirigente Ufficio Regionale per la Toscana

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola

La Disciplina dei Procedimenti Disciplinari del Personale Scuola

Introduzione alle fonti normative, competenze e giurisprudenza

- **Inquadramento e normativa**
- **I principi**
- **Le sanzioni e la competenza**
- **La fase istruttoria**
- **Il procedimento**

LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE DEL DIPENDENTE PUBBLICO

La responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, in cui incorre il lavoratore, pubblico o privato, che non osserva obblighi contrattualmente assunti, fissati nel contratto collettivo nazionale e recepiti nel contratto individuale.

Aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativo-contabile e dirigenziale.

Comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative (Es. sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o espulsive (destituzione/ licenziamento con o senza preavviso).

La natura giuridica del relativo procedimento.

La **privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione**, (cenni) avviata con il decreto legislativo del 3 febbraio del 1993, n. 29 e recepito dal decreto legislativo del 30 marzo del **2001, n. 165, c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego.**

LA NORMATIVA _ i principali riferimenti normativi

- Il D.lgs. 165/2001 TUPI (e successive int. e mod.)
- IL D.lgs. 297/1994 Testo Unico Scuola
- IL CCNL settore istruzione
- Il codice di comportamento



TESTO UNICO SUL PUBBLICO IMPIEGO D.lgs. 165/2001

Art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

- 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.*
- 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 è definita dai contratti collettivi. 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.*
- 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 (OMISSIS)».*

Le modifiche al Testo unico pubblico impiego

D.lgs. 165/2001

- ✓ Il D.lgs. 150/2009
- ✓ La Legge 124/2015
- ✓ Il D.lgs. 116/2016



I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62

Il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta a **principi di buon andamento ed imparzialità** (art. 3, co. 1) e nel rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza (art. 3, co. 2), astenendosi in caso di potenziale conflitto di interessi, anche solo potenziale, oltre a non utilizzare per scopi privati le informazioni di cui dispone.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici **rappresenta un comportamento contrario al dovere di ufficio** e, per cui, dà luogo a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile ed è fonte di **responsabilità disciplinare, da accertare all'esito di un procedimento disciplinare** (Art. 16, co. 1). La violazione viene valutata per ogni singolo caso, in riferimento alla gravità del fatto commesso, e può portare anche al licenziamento disciplinare. D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023

Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» (GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023)

I codici di comportamento delle singole Amministrazioni

L'obbligo di pubblicazione

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

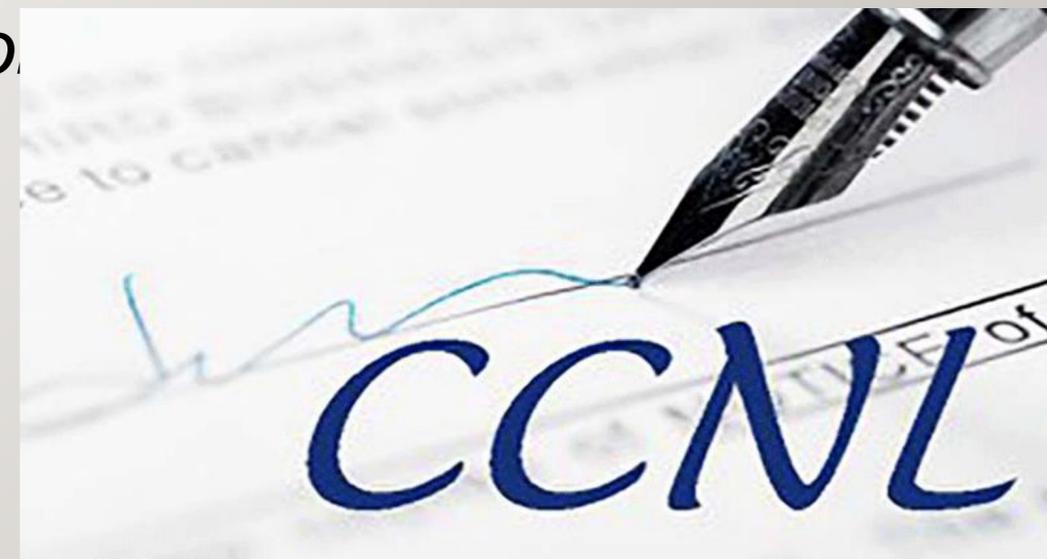
CCNL biennio 2019/2021

PERSONALE ATA

Art. 23 Obblighi del dipendente 1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

Art. 25 Codice disciplinare

DOCENTI TITOLO TERZO SEZIONE SCUOLA CCNL



I doveri, esposti dalla Legge,

E meglio specificati dalla contrattazione collettiva

per il personale della scuola sono inoltre quantificati ed elencati

nel

Piano annuale delle attività dei Docenti e

nel Piano annuale delle attività del personale ATA.

I PRINCIPI

- L' OBBLIGATORIETA' DELL'AZIONE DISCIPLINARE e gli effetti della mancata attivazione (il testo unico del P.I.);
- LA TIPICITA' DELLE SANZIONI intesa come TASSATIVITA' delle fattispecie sanzionabili;
- LA PROPORZIONALITA' SANZIONATORIA e il divieto di automatismo sanzionatorio;
- LA TEMPESTIVITA' (rinvio);
- IL CONTRADDITTORIO PROCEDIMENTALE;
- LA TRASPARENZA (accesso agli atti e tutela del whistleblowing (art. 54-bis, d.lgs. n. 165 del 2001) legge anticorruzione n. 190 del 2012, quale stimolo all'integrità ed alla corretta gestione della cosa pubblica, ha introdotto l'art. 54-*bis* sul c.d. "whistleblowing");
- IL NE BIS IN IDEM SANZIONATORIO;
- LA RISERVATEZZA (Principio generale nella gestione del procedimento disciplinare).

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA**

Periodo 2019-2021 sottoscritto in data 18 Gennaio 2024

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

| PERSONALE ATA | PERSONALE DOCENTE |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| CCNL _ PARTE COMUNE <i>TITOLO V</i> <i>Artt. 22 e ss.</i> | CCNL <i>TITOLO III</i> SEZIONE B SCUOLA Art. 48 (rinvio) |

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PERSONALE ATA

CCNL _ PARTE COMUNE _ TITOLO V _ Artt. 22 e ss.



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC](#)

Art. 22 Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di “Obblighi del dipendente” e di “Codice disciplinare”.

ART. 24 _ Le sanzioni

Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari (rinvio)



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA

ART. 25 COMMA 3

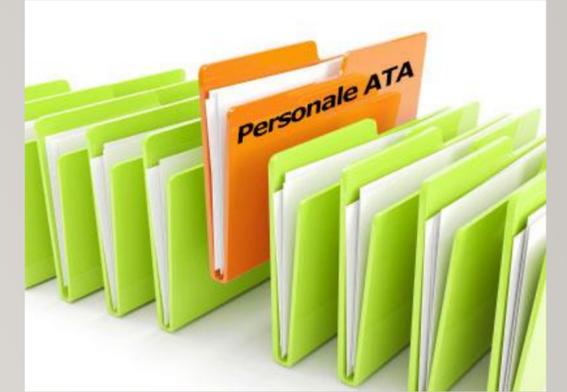
La sanzione disciplinare dal minimo del **rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione** si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC](#)

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA



ART. 25 COMMA 3

- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti

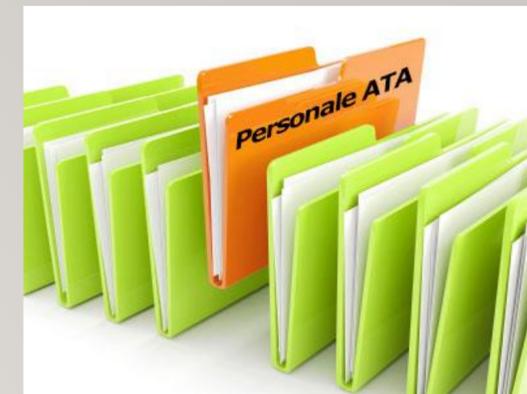
I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA

ART. 25 COMMA 4

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica**, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA



ART. 25 COMMA 4

- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; 36
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

Cenni sul procedimento (e termini) e rinvio

La competenza

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. **55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001** (anche per i docenti).

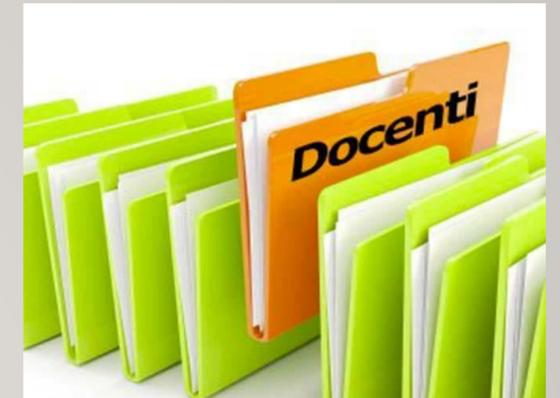
Fino a 10 gg di sospensione dirigente scolastico (solo personale ATA)

Sanzioni più gravi UPD costituiti presso gli Uffici di Ambito Territoriale USR

Le conseguenze del difetto di competenza e il contenzioso

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE

CCNL SEZIONE SCUOLA - TITOLO III



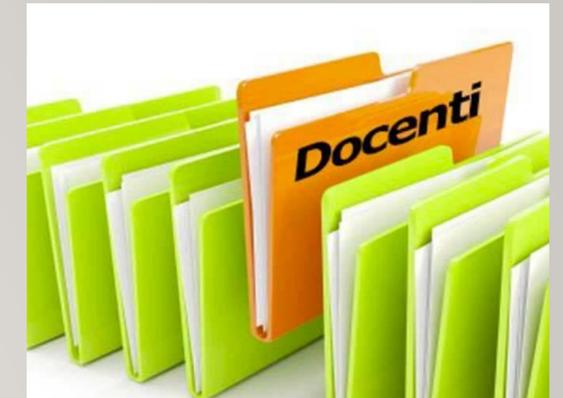
Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

Art. 48 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

comma 1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte anti-doverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2024.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA

comma 2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:



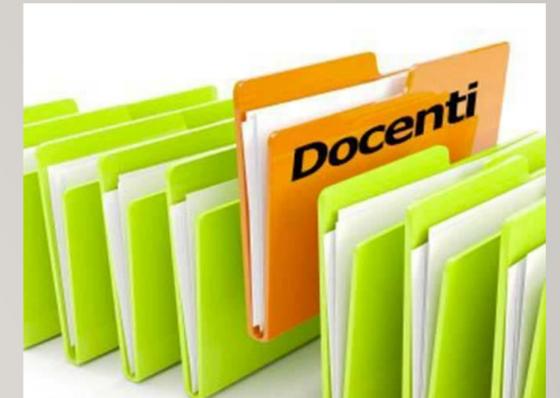
1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

- a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
- b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

- a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

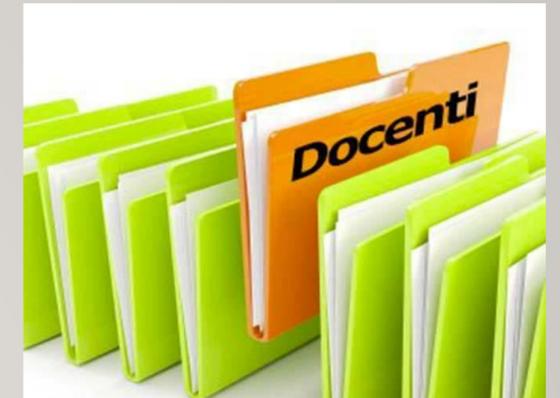
I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA



Comma 3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del **d.lgs. n. 297 del 1994**, incluse le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 ove sono aggiunte le seguenti lettere: "g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione; h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale".

D.Lgs. 297/94 CAPO IV - Disciplina Sezione I – Art. 492 e ss.

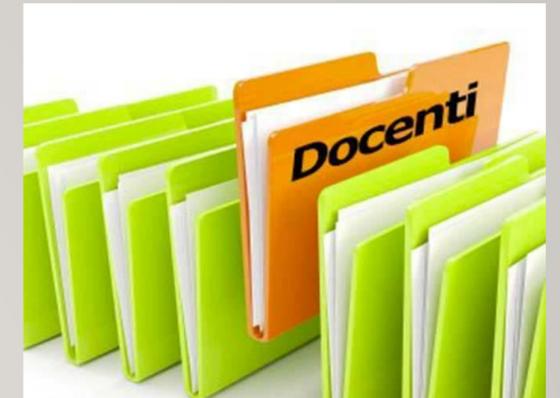
art. 492 – Sanzioni



- a) la censura;
- b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;
- e) la destituzione.

Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

D.Lgs. 297/94 CAPO IV - Disciplina Sezione I – art. 493 ss – Sanzioni



Art. 493 la **censura**;

Art. 494 la **sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese** (*«per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio»*);

Art. 495 la **sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi**;

Art. 496 la **sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi** da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;

Art. 498 la **destituzione**

LE FATTISPECIE PIU' GRAVI

Per le fattispecie più gravi la competenza appartiene all'UPD presso l'AT.

E' obbligo del Dirigente Scolastico redigere entro 10 giorni dalla conoscenza dei fatti/ delle condotte che abbiano una rilevanza disciplinare che esula dalla propria competenza una relazione da trasmettere tempestivamente all'Ufficio competente.

A tali fini il dirigente Scolastico svolge un'accurata istruttoria preliminare e trasmette la segnalazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari presso l'AT competente, unitamente alla documentazione attestante le circostanze utili alla valutazione circa l'obbligo di attivazione del procedimento da parte dell'UPD.

ALTRE PREVISIONI CONTRATTUALI E RINVIO

L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale del dipendente.

Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

I provvedimenti disciplinari non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

(ATA e docenti)

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA

L'INQUADRAMENTO DELLA FATTISPECIE:

La sussunzione della condotta nel quadro delle fattispecie applicabili in considerazione della disciplina prevista da norme e contrattazione collettiva

L'individuazione del soggetto competente alla gestione del procedimento disciplinare: la necessità di effettuare una approfondita valutazione

Il Dirigente Scolastico e l'UPD costituito presso gli uffici di Ambito Territoriale



I procedimenti disciplinari per il personale della scuola LE SANZIONI E LA COMPETENZA

D.lgs. 165/2001 Art. 55 bis co. 9-quater

*«Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni** è di competenza del **responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale** e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. 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 dinanzi **all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**».*

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola IL PROCEDIMENTO

Artt. 55 bis e ss.

IL DECRETO LEGISLATIVO 165/2001

TESTO UNICO PUBBLICO IMPIEGO



ThePhoto di PhotoAuthor è concessa in licenza secondo CCYISA.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

LA FASE PRECEDENTE ALLA CONTESTAZIONE

L'istruttoria preliminare

La relazione all'UPD (nei casi in cui il procedimento esuli dalla competenza del DS)

LE FASI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE:

- a) Contestazione dell'addebito
- b) Istruttoria
- c) Conclusione del procedimento (Archiviazione o sanzione)



I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

Nei procedimenti di competenza dell'UPD

Il Dirigente scolastico, quale responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque **entro dieci giorni**, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque **non oltre trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla **contestazione scritta dell'addebito** e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per **l'audizione in contraddittorio a sua difesa**.

Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha **diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento**. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione.

Al fine di tutelare la **riservatezza** del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

LE NOTIFICHE

La comunicazione di contestazione dell'addebito 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**. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite **raccomandata postale con ricevuta di ritorno**. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

ALCUNE PRECISAZIONI

D.LGS. 165/2001 ART. 55 bis comma 9

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

comma 9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

LA FASE ISTRUTTORIA PRECEDENTE LA CONTESTAZIONE CD PREISTRUTTORIA

- Compete al Dirigente Scolastico:
- Precede la fase di avvio formale della procedura attraverso la notifica della contestazione da parte del DS nei casi di responsabilità lieve
- Deve contenere tutti gli elementi utili al corretto inquadramento della fattispecie, sotto il profilo descrittivo e documentale
- Deve essere trasmessa entro 10 giorni dalla conoscenza della condotta (termine ordinario)

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

A) La contestazione dell'addebito

E' prevista dall'art.55-bis, commi 2 e 4 del D.lgs. n. 165 del 2001 come l'atto indefettibile, necessariamente in forma scritta ad substantiam, che instaura il contraddittorio con l'incolpato. Essa tende a dare **certezza ed immutabilità al contenuto dell'infrazione** e fissa in modo chiaro il *dies a quo* del termine per la conclusione del procedimento.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

A) La contestazione dell'addebito: elementi

- Specificità della condotta contestata
- Sussunzione nella fattispecie corrispondente
- Indicazione della sanzione applicabile in astratto
- Data di audizione a difesa dell'interessato (20 gg)
- Facoltà di produzione memorie e di accesso agli atti
- Sottoscrizione

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

B) Istruttoria interna al procedimento (il contraddittorio).

Il procedimento disciplinare, come ogni procedimento punitivo, si connota per il pieno rispetto del contraddittorio, ossia del diritto dell'incolpato di potersi difendere, venendo sentito o producendo prove e documenti, prima che l'organo titolare della potestà sanzionatoria adotti misure afflittive. Pertanto, alla contestazione segue l'audizione dell'interessato, atto indefettibile nell'impiego pubblico ex art.55-bis, comma 2 del D.lgs. n. 165 del 2001, a differenza di quanto previsto nell'impiego privato, ove è rimessa alla facoltativa richiesta del lavoratore. L'incolpato, oltre al potere di inviare una memoria chiarificatrice, ha la possibilità di farsi assistere da un avvocato o da un sindacalista.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola **IL PROCEDIMENTO**

C) All'esito dell'istruttoria il datore di lavoro chiude il procedimento disciplinare, assolvendo l'incolpato o infliggendo la giusta (proporzionata) sanzione entro il termine di 120 giorni. La forma della sanzione è scritta *ad substantiam*.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

D.lgs. n. 165 del 2001 artt. 55-ter e quater

55 ter. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. 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. (Omissis)

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, 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.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, riapre il procedimento disciplinare 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.

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola

LA SOSPENSIONE CAUTELARE

La previsione generale (rif. TUPI)

L'ipotesi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. n. 165 del 2001

La differenza tra sospensione obbligatoria e sospensione facoltativa dal servizio

Per il personale ATA

Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 la disciplina è agli artt. 26 e 27 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca Periodo 2019-2021 sottoscritto il 18 Gennaio 2024; oltre al D.lgs. n. 235 del 2012 (articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a) e alla legge n. 97 del 2001 (richiamate dalla CCNL

Docenti (la circolare MIUR n. 88 dell'08 nov 2010)

I procedimenti disciplinari per il personale della scuola

CASI PARTICOLARI

(Licenziamento disciplinare) di cui all'art. 55-quater D.lgs. 165/2001

- 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;

(determina la sospensione cautelare immediata dal servizio comma (3-bis) se *«accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze (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 è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. (67)

GRAZIE DELL'ATTENZIONE