



ISTITUTO STATALE DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

Cicognini - Rodari

Licei: Classico - Scienze Umane – Musicale

Agenzia formativa accreditata Regione Toscana cod. IS0015

ISISS "CICOGNINI RODARI" -PRATO
Prot. 0009649 del 01/09/2022
I-1 (Uscita)



PUBBLICAZIONE CODICE DISCIPLINARE SECONDO IL NUOVO CCNL 2016-19

Oggetto: CCNL Comparto Personale Istruzione e Ricerca triennio 2016/19

Ricognizione delle principali novità applicative

PERSONALE ATA – SANZIONI DISCIPLINARI

Nello specifico, relativamente al personale ATA, si applicano, per effetto dell'entrata in vigore del nuovo contratto, le disposizioni di cui al titolo III (artt. 10 e seguenti del CCNL).

In particolare, all'art. 12, sono espressamente indicate le sanzioni disciplinari **irrogabili al personale ATA**.

Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 11 (obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) **rimprovero verbale** (in base alle disposizioni contrattuali, a cui la nuova formulazione dell'art. 55 bis co. 1 del D.lgs. 165/01 fa espresso rinvio, anche per il rimprovero verbale, diversamente da quanto accadeva prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, è necessario l'avvio del procedimento disciplinare);
- 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 (che costituisce importante elemento di novità rispetto alle precedenti disposizioni contrattuali);**
- f) **licenziamento con preavviso;**
- g) **licenziamento senza preavviso.**

Al co. 2 dello stesso articolo è, inoltre, stabilito che *“sono state, altresì, previste, dal D.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:*

- a) *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001;*
- b) *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;*
- c) *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001”.*

PERSONALE ATA - DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

Sempre in ambito disciplinare pare utile un richiamo ad un'altra importante novità contenuta nella recente contrattazione. All'art. 17 del CCNL Scuola è stata, infatti, introdotta la facoltà di procedere alla *“determinazione concordata della sanzione”*, in base a cui *“l'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso”.*

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 dell'art. 17 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.

Relativamente alle modalità è specificato che *“l'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa”*. Ai fini di cui sopra, si suggerisce un'attenta lettura dell'impianto dispositivo di cui all'art. 17 CCNL recante dettaglio dei termini e delle modalità regolamentanti la procedura conciliativa in parola che, in ogni caso, deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

PERSONALE ATA - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Costituisce elemento innovativo quanto contenuto nell'art. 14 del CCNL rubricato *“Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare”* consistente nella facoltà, per l'Amministrazione, di disporre la sospensione cautelare dal servizio nei confronti del personale ATA, in corso di procedimento disciplinare.

Al co. 1 dell'art. 14 è, infatti, stabilito che *“fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione”*.

PERSONALE ATA - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Pare utile, altresì, anche un richiamo all'istituto della sospensione cautelare di cui all'art. 15 CCNL Scuola rubricato *“Sospensione cautelare in caso di procedimento penale”* secondo cui il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

La nuova norma prevede, altresì, che il dipendente possa essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale). Lo stesso articolo specifica, inoltre, che la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

PERSONALE ATA - TIPOLOGIE DI SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO: SINTESI

In tema di sospensione cautelare, al fine di agevolare una visione d'insieme, si riepilogano di seguito le principali tipologie di sospensione cautelare applicabili al personale ATA:

- sospensione cautelare dal servizio, ai sensi dell'art. 55 ter co. 1 del D.lgs. 165/01 (di competenza degli Uffici di Ambito territoriale);
- art. 14 CCNL “sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare” (di competenza della stessa autorità che ha avviato il procedimento disciplinare);
- sospensione cautelare senza stipendio del dipendente per falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, ai sensi dell'art. 55 quater co. 3 bis del D.lgs. 165/2001 (di competenza del Dirigente scolastico o dell'UPD qualora ne venga a conoscenza per primo in quanto responsabile della struttura);
- sospensione cautelare dal servizio ai sensi dell'art. 15 CCNL Scuola 2016/18 rubricato: “sospensione cautelare in caso di procedimento penale” (di competenza degli UPD istituiti presso gli Uffici di Ambito territoriale);
- sospensione cautelare ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 171/11 *“Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto o di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, nelle more dell'accertamento medico-sanitario (di competenza del Dirigente scolastico).

PERSONALE DOCENTE – RINVIO AL D.lgs. 297/94 IN ATTESA DELLA SESSIONE NEGOZIALE

In tema di responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo le parti contrattuali hanno convenuto, all' art.

29 CCNL, sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale (la sessione si dovrà concludere entro il mese di luglio 2018) la definizione, per detto personale, 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 antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento”*.

Al l' art. 29 medesimo , è stato precisato al co. 3 che, nelle more della sessione negoziale di cui sopra, *“rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del D.lgs. n. 297 del 1994”*.

Sono però state introdotte integrazioni all'articolo 498 comma 1 del T.U. 297/94 con l'aggiunta delle seguenti lettere

costituenti pertanto ulteriori violazioni disciplinari per le quali è possibile procedere all'irrogazione della sanzione della destituzione dal servizio:

“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”.

Da ultimo, preme rilevare che nel suddetto articolo 29 CCNL Scuola è stato, altresì, stabilito che, in occasione della sessione negoziale di cui sopra, che, come detto, andrà a definire, per il personale docente, la tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, si dovrà tener conto delle sotto indicate 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”.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Mario Di Carlo

Documento firmato digitalmente ai sensi del c.d.
Codice dell'Amministrazione Digitale e normativa connessa