

# **1. Sintesi delle novità sull'azione disciplinare (art. 7 legge n. 15 del 4.3.2009)**

- semplificazione dei procedimenti;
- ampliamento dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora;
- riduzione dei termini;
- potenziamento dell'istruttoria;
- abolizione dei collegi arbitrali;
- riforma del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale, limitando ai soli procedimenti disciplinari più complessi la possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale;
- definizione di una serie di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento (ampliabile, ma non riducibile dalla contrattazione collettiva);
- previsione di varie ipotesi di responsabilità per condotte che arrecano danno alla PA (fra le quali la responsabilità disciplinare del dirigente o del funzionario che determina per colpa la decadenza dell'azione disciplinare).

## 2. Rapporto tra D.Lgs 150/2009 e D.Lgs 165/2001

Il Dlgs 150 :

- sostituisce l'art. 55 del Dlgs 165/2001;
- aggiunge al Dlgs 165/2001 gli artt 55 da bis a novies;
- abroga gli artt. da 502 a 507 del Dlgs n 297/1994;
- abroga i commi 2 e 3 dell'art 71 del DL 112/2008 conv. in L. 133/2008 poiché l'art. 55 septies disciplina i controlli sulle assenze);
- abroga l'art 56 del Dlgs 165/2001 (poiché gli artt. 55 nuova formulazione e 73 disciplinano l'impugnazione delle sanzioni disciplinari);
- sopprime, al comma 4 dell'art 5 della legge 27 marzo 2001, n. 97 ("Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche") le parole: "salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro".

### 3. Applicabilità nel tempo delle nuove disposizioni

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore a partire dal 15 novembre 2009.

Le nuove norme non possono essere derogate dalla (successiva) contrattazione collettiva per due ragioni:

1. per la qualificazione come **disposizioni imperative** delle nuove norme disciplinari;

2. per la modificata disciplina del rapporto “legge-contratto-legge” innovata dalla L. 15/2009 (art 1), attraverso la riforma dell’art 2 del Dlgs 165/2001.

Ne deriva che le disposizioni contenute negli artt. da 55 a 55 octies sono, dal 15 novembre 2009, inserite di diritto nei contratti collettivi vigenti, senza che ciò riverberi effetti sulla validità dell’intero contratto.

## 4. Ambito soggettivo di applicazione

- Il D.lgs 150/2009 si prefigge una tendenziale unificazione del sistema della responsabilità disciplinare (sotto il profilo della procedura e di alcune infrazioni).
- Le nuove disposizioni disciplinari si applicano a tutto il personale pubblico contrattualizzato e quindi, con riferimento al personale del Comparto Scuola, al personale docente ed ATA.
- Anche i dirigenti (e quindi i dirigenti scolastici) vengono coinvolti sul piano disciplinare (vengono cioè coinvolti anche come soggetti passivi dell'azione disciplinare dell'amministrazione).

## **5. Fonti: cosa disciplina la legge e cosa può disciplinare la contrattazione collettiva**

- Lo spazio della contrattazione collettiva è riferito alla tipologia delle infrazioni ed alle relative sanzioni (salvo quelle già definite dallo stesso Dlgs): viene infatti abrogato il rinvio, in precedenza operato, all'art. 7 St.lavor. e con esso la possibilità per il CCNL di intervenire in tema di procedure.
- In tale ambito (e solo su di esso) - tipologia di infrazioni e sanzioni - è lasciato spazio alla futura contrattazione collettiva.
- Nello stesso ambito (e solo su di esso) - tipologia di infrazioni e sanzioni - sopravvive la vigente contrattazione collettiva.

## 6. Applicazione ai procedimenti in corso

In generale, la questione è regolata dal principio di irretroattività della legge: l'art 11 disp. prel. al codice civile (*La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo*).

Più precisamente, la Funzione Pubblica con circolare n 9/2009 ha affermato che:

1. con riferimento al “fatto”, le nuove disposizioni di tipo sostanziale (infrazioni e sanzioni) non trovano applicazione ai fatti accaduti prima del 16 novembre 2009;
2. con riferimento alla procedura, le nuove disposizioni trovano applicazione ai procedimenti da iniziare dopo il 16 novembre (la Circolare predetta identifica l’“inizio” del procedimento con il momento nel quale l’organo competente all’azione disciplinare acquisisce la notizia dell’illecito disciplinare).

## **7. Il procedimento disciplinare. Forme e termini; organi competenti**

E' prevista una diversa procedura a seconda della gravità della sanzione o della qualifica del responsabile della struttura:

- 1) rimprovero verbale: rinvio integrale al CCNL;
- 2) sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio per più di 10 giorni se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale;
- 3) sanzioni superiori alla sospensione dal servizio per più di 10 giorni.

Gli organi con competenza disciplinare sono due:

- a) il dirigente (con qualifica dirigenziale);
- b) l'ufficio competente per il procedimento disciplinare.

## 8. Competenze del Dirigente

Al DS spettano quindi, **per il personale docente**:

- 1) l'avvertimento scritto \* come in precedenza;
- 2) la censura;
- 3) la sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni.

**Per il personale ATA:**

- 1) il rimprovero verbale
- 2) il rimprovero scritto
- 3) la multa \* i primi 3 punti come in precedenza
- 4) la sospensione dal servizio fino a 10 giorni

**Ciò che non deve succedere** (atteso il breve e "secco" termine di attivazione) è che sulla valutazione di gravità della condotta formulata dal DS in senso eccedente la propria competenza e quindi sulla trasmissione degli atti all'USR, questo termine spiri inutilmente.

## 9. Da segnalare

1. ampliamento della potestà disciplinare attribuita al dirigente scolastico (ciò significa doversi occupare di illeciti disciplinari che, in quanto più gravi, in precedenza erano di competenza dell'USR);
2. differenza ai fini dell'azione disciplinare tra dirigente scolastico (anche se in reggenza) ed incaricato di presidenza;
3. unificazione del procedimento sanzionatorio, quale che sia il personale coinvolto (eliminazione del parere dei consigli di disciplina per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale docente);
4. divieto di sospensione del procedimento disciplinare per la pendenza del procedimento penale;
5. unificazione del termine di inizio del procedimento disciplinare in caso di illecito eccedente la competenza del DS (come già in precedenza era previsto per gli ATA, così anche per i docenti il termine è ora di 20 gg);
6. pubblicazione sul sito istituzionale del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro (art. 55, comma 2).

## 10. La contestazione di addebito

- Deve individuare con precisione:
  - il luogo dell'episodio oggetto della contestazione;
  - il giorno e, possibilmente, l'ora in cui l'episodio si è verificato;
  - i soggetti coinvolti, sia come "protagonisti" dell'episodio, sia come eventuali "testimoni";
  - la tipologia dell'infrazione (ascrivibilità alla violazione di uno o più "doveri");
- Deve essere "neutra", con una descrizione dei fatti senza commenti né valutazioni "anticipatorie" che possano configurarsi quali giudizi di colpevolezza;

## **10/2. La contestazione di addebito**

- Deve essere definita con precisione per quello che è: una “contestazione di addebito” che viene formulata quale “avvio di procedimento disciplinare” ai sensi di .....
- Deve contenere tutte le notizie utili per garantire il diritto alla difesa:
  - convocazione ad audizione di difesa;
  - facoltà di farsi assistere;
  - facoltà di presentare memoria scritta;
  - facoltà di accesso agli atti.

Non deve “riescavare” eventi del passato, salvo necessità di dimostrare la “recidività”, che deve essere comunque contestata.

## 11. Competenze dell'UCPD

- Qualora il Dirigente Scolastico valuti che debba essere irrogata una sanzione superiore alla sospensione fino a 10 gg., invia all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, entro 5 giorni dalla "notizia" del fatto, tutti gli elementi in suo possesso, **con esplicita richiesta di procedere**
- Anche per il Dirigente competente dell'USR è previsto l'obbligo di procedere

## 12. Che cosa si intende per conoscenza dei fatti?

- Qual è la conoscenza dei fatti necessaria e sufficiente ad integrare in capo all'amministrazione l'onere di attivazione del procedimento disciplinare?
- Anche laddove sia previsto un termine espresso a giorni di inizio del procedimento disciplinare, da quando comincia a decorrere questo termine? (dies a quo)
- Qual è l'evento determinante a tal fine?
- **Una conoscenza dei fatti che possa definirsi piena :** deve trattarsi di una conoscenza sufficiente alla qualificazione del fatto come illecito disciplinare (elementi oggettivi del fatto) ed alla valutazione della sua gravità, condizionante la tipologia delle sanzioni astrattamente irrogabili e la competenza sanzionatoria.

## 13. Sospensione cautelare

L'istituto non è stato "toccato" dal Dlgs, che ne conferma comunque la sopravvivenza (si veda art. 55 ter primo comma:

“Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-*bis*, 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**”.

## 14. Quale organo è competente? DS o USR?

La sospensione cautelare (connessa a procedimento disciplinare) era disciplinata dall'art. 506 Dlgs 297/1994, abrogato espressamente dall'art. 72 del Dlgs 150.

Importante considerare non tanto **CHI** debba emettere l'atto (salomonicamente, si potrebbe consigliare un atto a "doppia firma" o, in caso di contestazione, una ratifica da parte dell'"altro" organo), quanto piuttosto in relazione a **QUALI PRESUPPOSTI** correlare l'uso del potere in questione.

Il riferimento (come era in vigore dell'art. 506 Dlgs 297/94) non può che essere quello di ipotesi gravi che non consentano di attendere la conclusione del procedimento disciplinare.

## **15. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

- Viene meno l'obbligo di sospensione del procedimento disciplinare in caso di pendenza del procedimento penale.
- La PA ha facoltà di sospendere il procedimento disciplinare (solo per le infrazioni di maggiore gravità, quelle punibili con la sospensione dal servizio per un periodo superiore ai dieci giorni).
- La sospensione è consentita, nelle ipotesi indicate, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato e quando all'esito dell'istruttoria l'UCPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

## **16. Impugnazioni (art 55, comma 3)**

L'art. 55, comma 3 come riformulato dispone:

“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.