

Inserito il 23 dicembre 2009

Il Decreto Legislativo 150/2009 e le sanzioni disciplinari

Il Decreto Legislativo 150/2009, pubblicato nel Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2009 è entrato in vigore il 16 novembre 2009, dopo 15 giorni dalla pubblicazione ed introduce nuove norme nelle pubbliche amministrazioni e nel rapporto di lavoro dei dipendenti

Esso è strutturato in cinque titoli:

- Titolo I Principi generali
- Titolo II Misurazione, valutazione e trasparenza della performance
- Titolo III Merito e premi
- Titolo IV Nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- Titolo V Norme finali e transitorie

Gli articoli compresi nel Titolo II e nel titolo III saranno applicabili al personale docente della scuola solo dopo che un apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, ne avrà determinato i limiti e le modalità di applicazione.

Gli articoli dal 67 al 72 del Titolo IV, Capo V del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 intervengono in materia di **sanzioni disciplinari** e di responsabilità dei dipendenti pubblici, modificando, sostituendo, apportando aggiunte al Decreto Legislativo 165/2001 ed abrogando gli articoli dal 502 al 507 del decreto Legislativo 16.4.1994, n. 297. Le nuove norme disciplinari **“costituiscono norme imperative”** che non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nel contratto collettivo.

In tal modo il Decreto legislativo abolisce i Consigli di disciplina, organi collegiali provinciali o nazionali, chiamati fino ad ora ad esprimere il proprio parere sul proscioglimento o sulla sanzione disciplinare inflitta.

Il titolare dell'azione disciplinare risulta essere:

- il Dirigente Scolastico per le infrazioni per le quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni;
- il Dirigente dell'ufficio Scolastico Regionale per le altre (*).

Le nuove disposizioni stabilite dal Capo V del Decreto Leg.vo 150/09 prevedono che:

- La competenza delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari rimanga al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro;
- La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni sia definita dal CCNL;
- La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni equivalga a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro;
- La contrattazione collettiva non possa istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare con CCNL procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dai casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento;

Dal combinato disposto del Decreto Legislativo 165/2001, artt. 55, 55-bis, 55-ter e 55 quater, così come modificati ed aggiunti dal Decreto Legislativo 150/2009, e del CCNL 29/11/2007, si evince che:

1. Al personale docente, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) l'avvertimento scritto;
 - b) la censura;
 - c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
 - d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
 - e) 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;
 - f) la destituzione.

Il tipo e l'entità delle sanzioni restano disciplinate dagli articoli dal 492 al 501 del Decreto Legislativo 16.4.1994, n. 297.

2. Al personale ATA, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:
- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - 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) licenziamento con preavviso;
 - f) licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità delle sanzioni restano disciplinate dall'articolo 95 del CCNL del 29/11/2007 (Codice disciplinare).

3. Il Dirigente Scolastico quando ha notizia di comportamenti punibili per i 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, **entro venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente 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.
4. Il Dirigente Scolastico, dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, **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 per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione dei termini stabiliti comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Il Dirigente Scolastico nel caso in cui la sanzione da comminare sia superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, **entro cinque giorni** trasmette gli atti all'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
6. L'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo le modalità e i tempi previsti nelle sanzioni applicabili dal dirigente scolastico, ma, **se la sanzione da applicare è superiore alla sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione fino a dieci giorni**, con applicazione di termini pari al doppio di quelli precedentemente stabiliti (**quaranta giorni per la contestazione di addebito, almeno venti giorni di preavviso della convocazione per il contraddittorio a difesa e centoventi giorni il termine massimo per la conclusione del procedimento**) salvo l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter (*Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*). Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal dirigente scolastico o 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.**
7. 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, della consegna a mano o del fax, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

8. 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.

In tal caso:

- **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, non è ammessa la sospensione del procedimento;
- **Per le infrazioni di maggiore gravità**, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, **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.

9. 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.

10. 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 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.

11. Nei casi suddetti il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta 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. 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.
12. Ferma restando 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:
 - 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;
 - 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;
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e) 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;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

13. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, inoltre, 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 è 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.
14. Nei casi di cui al punto precedente, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.
15. 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 dirigenti scolastici, 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.

La Circolare n. 9 del 27 novembre 2009 del Dipartimento della funzione Pubblica, a firma del Ministro Brunetta, chiarisce che le nuove norme procedurali si applicano solo alle infrazioni di cui i titolari dell'azione disciplinare siano venuti a conoscenza successivamente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/09 (16 novembre 2009).

L'amministrazione se viene a conoscenza dell'infrazione dopo il 16 novembre 2009 di fatti riferibili al periodo antecedente l'entrata in vigore della nuova disciplina per gli aspetti procedurali deve applicare la nuova normativa mentre per gli aspetti sostanziali (sanzioni e pene) deve fare riferimento alla normativa precedente.

Quadro sinottico dei nuovi termini per le sanzioni disciplinari

Tipo di sanzione	Termine per contestazione di addebito	Termine per la conclusione del procedimento
Procedimenti di minore gravità	20 giorni dall'acquisizione della notizia dell'infrazione	60 giorni da contestazione dell'addebito
Procedimenti maggiore gravità	40 giorni dall'acquisizione della notizia dell'infrazione	120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione

(*) L'articolo 55 bis, comma 4 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 69 del Decreto Legislativo 150/2009 prevede che **“Ciascuna amministrazione (per noi il Miur ndr), secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari”**.

L'articolo 503, comma 1 del Decreto Legislativo 297/94, poi abrogato dall' art. 72 del Decreto Legislativo 150/2009 prevedeva che le sanzioni superiori a quelle di competenza del Dirigente Scolastico fossero comminate dal dirigente preposto all'Ufficio Scolastico Regionale.

Il Decreto Legislativo 150/2009 in attesa che l'amministrazione provveda ad individuare l'organo competente a irrogare le sanzioni di maggior gravità non prevede alcuna norma transitoria