

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

NORME DI ATTUAZIONE DELLA L. 15 del 4 marzo 2009

**Riforma della disciplina del rapporto di lavoro
alle dipendenze delle P.A. di cui all'art. 2, c. 2
del D.L.gs 165/01**

**AREE DI
INTERVEN
TO**

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

VALUTAZIONE STRUTTURE E PERSONALE


VALORIZZAZIONE DEL MERITO

DIRIGENZA PUBBLICA

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

le norme assicurano:

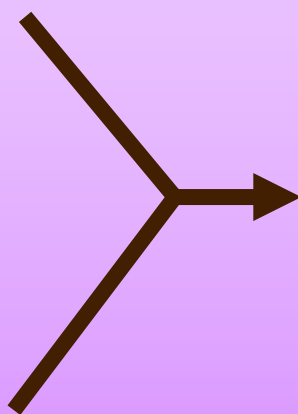
- **MIGLIORE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**
 - **RISPETTO AMBITI DI INTERVENTO LEGGE / CONTRATTAZIONE**
 - **ELEVATI STANDARD QUALITATIVI DI FUNZIONI E SERVIZI**
 - **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**
 - **SELETTIVITA' – CONCORSUALITA' NELL'ACCESSO ALLA P.A.**
 - **RICONOSCIMENTO DEL MERITO ANCHE NEL CONFERIMENTO INCARICHI**
 - **RAFFORZAMENTO DELL'AUTONOMIA E DEI POTERI DELLA DIRIGENZA**
 - **RAFFORZAMENTO DELLE RESPONSABILITA' DELLA DIRIGENZA**
 - **LOTTA ALL'ASSENTEISMO**
 - **TRASPARENZA**
- 

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo II (artt. 2 – 16)

MISURAZIONE

VALUTAZIONE



**della *performance*
organizzativa e
individuale**

**funzione svolta anche dai
Dirigenti della P.A., ex art.
7 lett. c) , con le modalità
di cui agli artt. 38-39**

TRASPARENZA = ACCESSIBILITA' TOTALE

strumentale al *controllo diffuso* sulla azione delle P.A.

garanzia della integrità dell'azione amm.va

Ciclo generale di *gestione* della *performance*

Assegnazione obiettivi – rispettivi indicatori

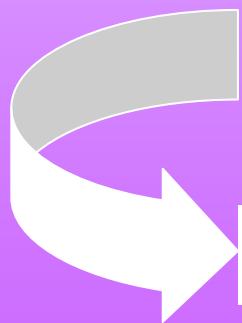
Collegamento obiettivi – allocazione risorse

Monitoraggio costante del processo

Valutazione / Misurazione di performances

Sistema premiante

Rendicontazione



RENDICONTAZIONE

ORGANI POLITICI

ORGANI DI VERTICE P.A.

CITTADINI / UTENTI

Ruolo essenziale nel ciclo di gestione della performance: **OBIETTIVI** (*Art. 5*)

- **Rilevanti e pertinenti ai *bisogni rilevati***
- **Specifici e misurabili**
- **Determinanti di *significativo* miglioramento della qualità**
- **Confrontabili nel tempo**
- **Commisurabili a standard di qualità**
- **Correlati alle *risorse disponibili***



Modello procedurale già noto

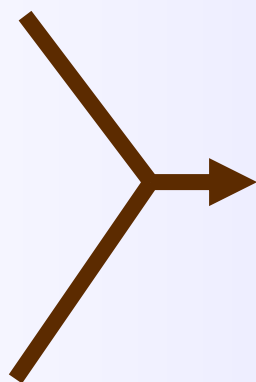
- ▶ **Pianificazione**
- ▶ **Azione**
- ▶ **Controllo**
- ▶ **Correzione dell'azione**



MISURAZIONE – VALUTAZIONE

MISURAZIONE

VALUTAZIONE



- **SONO FUNZIONI DI OGNI P.A.**

- **ATTUATE DA ORGANISMI
INDIPENDENTI *(nel caso di
valutazione di struttura)***

- **COMMISSIONE EX ART. 13**

e

- **DIRIGENTI
DELL'AMMINISTRAZIONE**

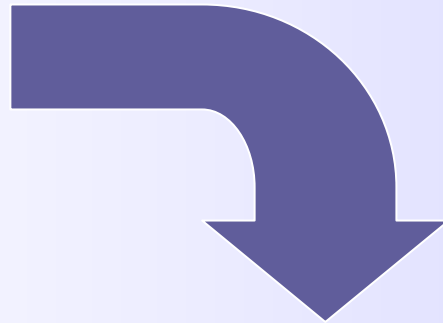
**NEL NECESSARIO RACCORDO CON I DOCUMENTI DI
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO**

Soggetti del processo di misurazione e valutazione

- **Organi di indirizzo politico**
- **Dirigenti**
- **Commissione unica nazionale (già istituita con 5 membri) assicura una valutazione adeguata e coerente**
- **Organismi indipendenti di valutazione**
(sostituiscono i servizi di controllo interno di cui al D. L.gs 286/99)

AMBITI DI MISURAZIONE

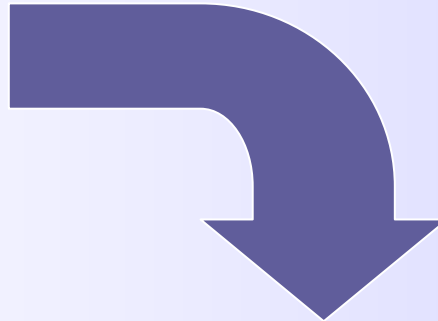
**PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**



- **ATTUAZIONE DI PIANI E PROGRAMMI**
- **SODDISFAZIONE DEI CONSUMATORI / UTENTI**
- **MODERNIZZAZIONE DELLA STRUTTURA**

AMBITI DI MISURAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE



- GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
- QUALITA' E QUANTITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA
- CAPACITA' VALUTATIVA DEI COLLABORATORI CON RIGUARDO A COMPETENZE E COMPORTAMENTI

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo III (artt. 17 – 31)

MERITO e PREMI

DIVIETO DI DISTRIBUZIONE INDIFFERENZIATA DI PREMI E DI INCENTIVI (Art. 18 comma 2)

INTRODUZIONE DI SISTEMI PREMIANTI SELETTIVI (contingentamento delle quote di dipendenti che fruiranno dei premi)

GRADUATORIA VALUTAZIONI INDIVIDUALI PERSONALE DIRIGENZIALE

Le disposizioni del Titolo III hanno carattere imperativo

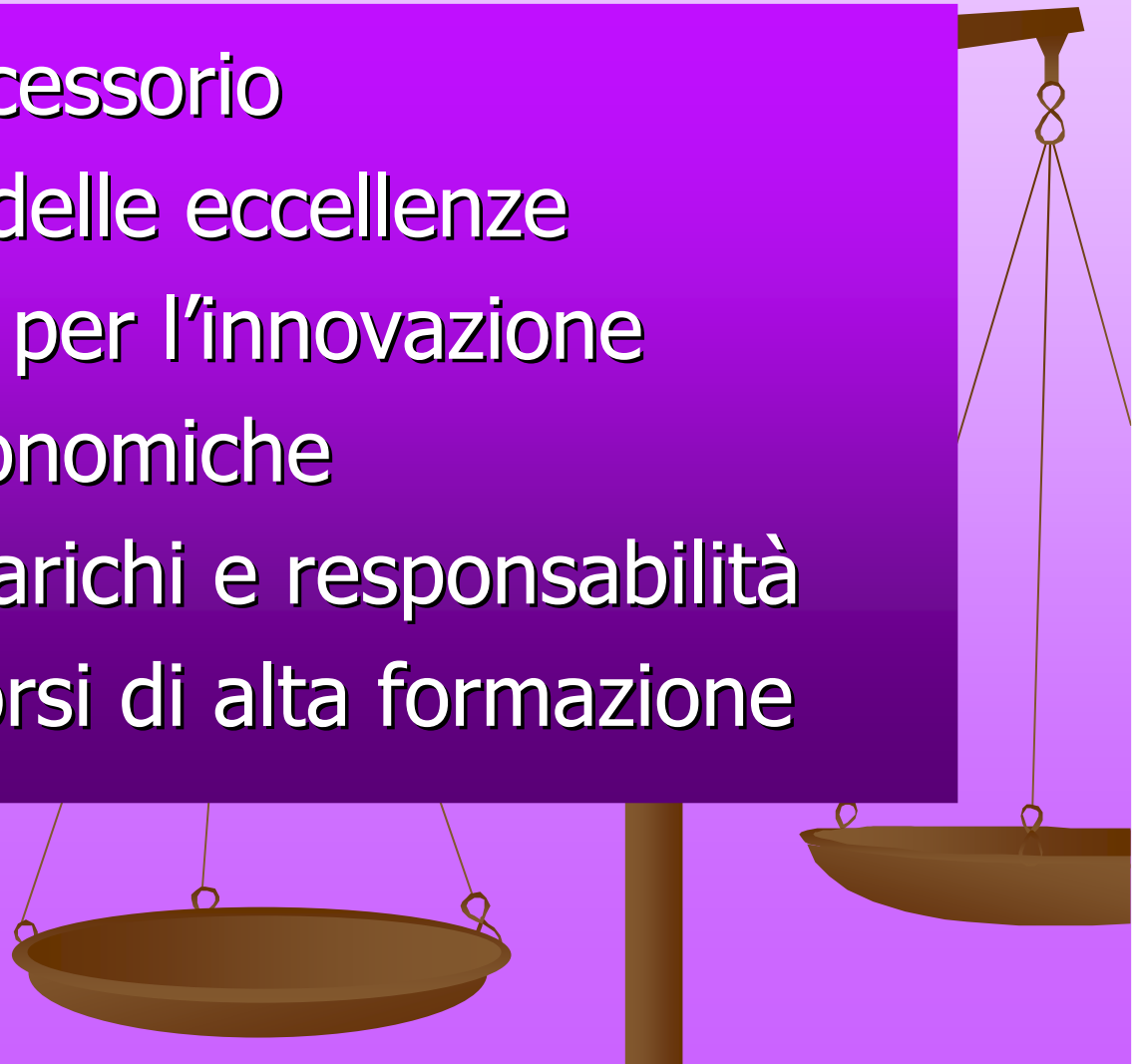
Non sono derogabili dalla contrattazione collettiva

Sono inserite *di diritto* nei CCNL dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso (art. 29)

Operatività del sistema complessivo prevista per la data 01.01.2011

Strumenti di valorizzazione del merito

- Trattamento accessorio
- Bonus annuale delle eccellenze
- Premio annuale per l'innovazione
- Progressioni economiche
- Attribuzione incarichi e responsabilità
- Accesso a percorsi di alta formazione



Applicabilità all'ambito scolastico

- I titoli II e III del D.Lgs 150/2009 si applicheranno al personale docente della scuola *nei limiti e con le modalità* che saranno previste in apposito DPCM, da emanarsi di concerto con il MIUR ed il MEF
- Resta esclusa la costituzione di *organismi indipendenti* di valutazione in ambito scolastico

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (artt. 32 – 74)

Nuove norme generali sull' Ordinamento del Lavoro Pubblico

**RIDISCIPLINA ISTITUTI GIÀ PREVISTI NEL D.Lgs
165/01, MEDIANTE LA *MODIFICA* E/O
L'ADDIZIONE ALLE NORME DEL T.U.**

**RIPARTIZIONE TRA MATERIE SOTTOPOSTE ALLA
LEGGE (AD ATTI ORGANIZZATIVI E
ALL'AUTONOMA RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE
NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE) E
MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

Modifiche all'art. 2 del D.Lgs 165/2001

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (artt. 32 – 74)

Nuove norme generali
sull' Ordinamento del Lavoro Pubblico

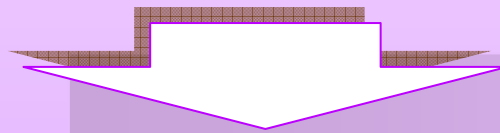
**NEI CASI DI NULLITA' DELLE DISPOSIZIONI
CONTRATTUALI PER VIOLAZIONE NORME IMPERATIVE O
LIMITI FISSATI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SI
APPLICANO GLI ARTICOLI 1339 E 1419 c. 2 DEL C.Civ.**

**LE DETERMINAZIONI CIRCA L'ORGANIZZAZIONE DEGLI
UFFICI E LE MISURE DI GESTIONE DEL RAPPORTO DI
LAVORO SONO ASSUNTE ESCLUSIVAMENTE DAGLI
ORGANI PREPOSTI ALLA GESTIONE – SOLA
INFORMATIVA ALLE OO.SS. (artt. 34 e 36)**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (artt. 37 – 47)

DIRIGENZA - NOVITA'

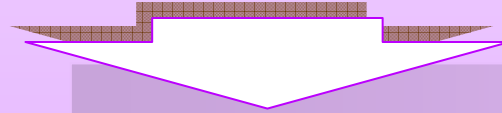


- **MODIFICHE AL SISTEMA DI CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI E LORO VARIAZIONE**
- **MODIFICHE AL SISTEMA DI RECESSO DAGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**
- **ISTITUZIONE DEL *COMITATO DEI GARANTI***
- **MODIFICAZIONE E TERRITORIALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI ACCESSO (art. 51)**
- **ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI 1^a FASCIA ANCHE PER CONCORSO**
- **FORMAZIONE DI ACCESSO OBBLIGATORIA CON PERIODO ALL'ESTERO**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (artt. 37 – 47)

ESECIZIO DEI POTERI DIRIGENZIALI

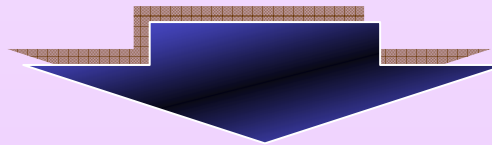


- **ALLA DIRIGENZA COMPETONO FUNZIONI DI GESTIONE AMMINISTRATIVA E IN PARTICOLARE:**
 - **LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NEL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA'**
 - **L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NELL'AMBITO DEGLI UFFICI**
- **LA DIRIGENZA CONCORRE ALLA DEFINIZIONE DI MISURE IDONEE A PREVENIRE E CONTRASTARE FENOMENI DI CORRUZIONE E NE CONTROLLA IL RISPETTO DA PARTE DEI DIPENDENTI**
- **LA DIRIGENZA CONCORRE ALL'INDIVIDUAZIONE DI RISORSE E PROFILI PROFESSIONALI NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI DELLA STRUTTURA CHE DIRIGE**
- **LA DIRIGENZA EFFETTUA LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO NEL RISPETTO DEL PRINCIPIO DEL MERITO**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (artt. 53 – 66)

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



- **ESCLUSIONE DALLA CONTRATTAZIONE DELLE MATERIE ATTINENTI L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI**
- **LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ASSICURA *ADEGUATI* LIVELLI DI *EFFICIENZA E PRODUTTIVITA'* DEI SERVIZI PUBBLICI INCENTIVANDO IMPEGNO E QUALITA'**
 - **DESTINA AL TRATTAMENTO ACCESSORIO COLLEGATO ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI UNA *QUOTA PREVALENTE* DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPLESSIVO**
- **PER ASSICURARE CONTINUITA' E MIGLIORE SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA - QUALORA NON SI RAGGIUNGA L'ACCORDO PER LA STIPULA DI UN CONTRATTO INTEGRATIVO - LA P.A. PUO' PROVVEDERE *IN VIA PROVVISORIA* SULLE MATERIE OGGETTO DEL MANCATO ACCORDO FINO A SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV (*artt. 53 – 66*)

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- **RIDUZIONE COMPARTI CONTRATTUALI (MASSIMO 4)**
- **NECESSARIA COINCIDENZA DELLA DECORRENZA NORMATIVA ED ECONOMICA DEI CONTRATTI**
- **MODIFICAZIONI apportate ARAN (art. 58)**
- **MODIFICA COMITATI DI SETTORE (per le PP.AA. Presidente C.d.M. – Ministro per la P.A. – Ministro del MEF)**
- **MODIFICHE ED AGGRAVAMENTO DEL PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (art. 59) – stringenti controlli sulla contrattazione**
- **PUBBLICAZIONE DEI CCNL IN GAZZETTA UFFICIALE**

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- **OGNI CONTRATTO INTEGRATIVO VA CORREDATO DA UNA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E DA UNA RELAZIONE ILLUSTRATIVA**
- **LE P.A. HANNO L'OBBLIGO DI PUBBLICARE IN MODO PERMANENTE SUL PROPRIO SITO ISTITUZIONALE I CONTRATTI INTEGRATIVI CON RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E RELAZIONE ILLUSTRATIVA CERTIFICATE DAGLI ORGANI DI CONTROLLO**
- **QUANDO INSORGONO CONTROVERSIE SULLA INTERPRETAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI, LE PARTI CHE LI HANNO SOTTOSCRITTI SI INCONTRANO PER DEFINIRE CONSENSUALMENTE IL SIGNIFICATO DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

NUOVO SISTEMA A REGIME DAL 2011

ORDINAMENTO del LAVORO

- **Tutti i dipendenti sono inquadrati in tre aree funzionali, ad esclusione del personale *docente e dirigente* della scuola**
- **Progressioni previste all'interno di ciascuna area secondo criteri di selettività per merito**
- **Progressioni previste tra aree, solo mediante procedure concorsuali**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

Titolo IV – Capo V (artt. 67 – 73)

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

**INTRODUCE UNA PROFONDA INNOVAZIONE DI PROCEDIMENTO E
COMPETENZE IN MATERIA DISCIPLINARE MEDIANTE *NORME
IMPERATIVE***

**Tende all'unificazione del sistema di responsabilità disciplinare: le nuove
norme si applicano a *tutto* il personale pubblico contrattualizzato**



- sostituisce l'art. 55 del D.Lgs 165/01
- aggiunge allo stesso D.Lgs 165 gli artt. da 55 bis a 55 novies
- prevede la sopravvivenza dei soli artt. 492 - 501 del D.Lgs 297/94, per quanto concerne la disciplina del personale docente della scuola
- abroga l'art. 56 del D.Lgs 165/2001 (impugnazioni)
- pone l'art. 54: solo per quanto concerne infrazioni e sanzioni è consentito l'intervento della futura contrattazione collettiva

Ambito Disciplinare

- **Semplificazione del procedimento**
- **Ampliamento dei poteri del dirigente della struttura**
- **Riduzione dei termini del procedimento**
- **Potenziamento dell'istruttoria**
- **Devoluzione al solo giudice ordinario di tutte le controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari**
- **Riforma del *rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale***
- **Introduzione di infrazioni gravi assoggettate a licenziamento**
- **Validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale della P.A.**

D. L.gs. 297/94 PERSONALE DOCENTE

CAPO IV - Disciplina

Sezione I - Sanzioni disciplinari

Art. 492 – SANZIONI

Art. 493 – CENSURA

Art. 494 – SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO FINO A 1 MESE

Art. 495 – SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO DA 1 A 6 MESI

**Art. 496 – SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO DA OLTRE 6 MESI E
UTILIZZAZIONE IN COMPITI DIVERSI 198**

Art. 497 – EFFETTI DELLA SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO

Art. 498 – DESTITUZIONE

Art. 499 – RECIDIVA

Art. 500 – ASSEGNO ALIMENTARE

Art. 501 - RIABILITAZIONE

D. L.gs. 297/94, richiamato dal D.Lgs 150/09

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

Violazioni lievi ai doveri

Mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente

- a) Atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;**
- b) violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;**
- c) omissione di atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza**

SANZIONI

Art. 492, c.3 – Avvertimento scritto

Art. 493 – Censura

La censura consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata

Art. 494 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese

La sospensione consiste nel divieto di esercitare la funzione docente con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'articolo 497

D. L.gs. 297/94, richiamato dal D.Lgs 150/09

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

- a) nei casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- c) per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
- d) per abuso di autorità.

SANZIONI

Art. 495 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi

D. L.gs. 297/94, richiamato dal D.Lgs 150/09

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

compimento di uno o più atti di particolare gravità integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a 3 anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello, e in ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplicazione del rapporto educativo

SANZIONI

Art. 496 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione in compiti diversi

D. L.gs. 297/94, richiamato dal D.Lgs 150/09

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

- a) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- b) attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;
- c) illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;
- d) gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
- e) richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
- f) gravi abusi di autorità

SANZIONI

Art. 498

Destituzione
(licenziamento disciplinare)
consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego

NOVITA' INTRODOTTE DAL DECRETO 150/2009

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

Falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento o altre modalità fraudolente

Giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione falsa

Assenza priva di giustificazione per un numero di giorni > 3 nel biennio o > 7 giorni negli ultimi 10 anni

Mancata ripresa del servizio in caso di assenza ingiustificata

SANZIONI

Licenziamento disciplinare

**Art. 55 quater
del D.Lgs 165/2001
(inserito
dal D.Lgs 150/09)**

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.L.gs 150/2009

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

Ingiustificato rifiuto del trasferimento

Falsità documentali o dichiarative commesse per instaurazione rapporto lavoro o progressione carriera

Reiterazione di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose lesive dell'onore e della dignità altrui

Condanna penale definitiva con previsione di interdizione perpetua dai pubblici uffici

SANZIONI

Licenziamento disciplinare

**Art. 55 quater
D.Lgs 165/2001
(inserito
dal D.Lgs 150/09)**

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.L.gs 150/2009

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

Falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento o altre modalità fraudolente

Giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione falsa

**Art. 55 quinquies
D.Lgs 165/2001
*(inserito
dal D.Lgs 150/09)***

Responsabilità penale e disciplinare restano ferme

Obbligo di risarcimento del danno patrimoniale = retribuzione dei periodi per cui è accertata la mancata prestazione + danno all'immagine della P.A.

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.L.gs 150/2009

PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

Casi in cui la P.A. sia condannata a *risarcimento danni* derivanti dalla *violazione* da parte del dipendente di obblighi di lavoro stabiliti dalla legge dai regolamenti dai contratti da atti e provvedimenti della P.A. o dai codici di comportamento di cui all'art. 54

Art. 55 sexies
D.Lgs 165/2001
*inserito
dal Decreto Brunetta*

Ove non ricorrano presupposti per altra sanzione

Sospensione dal servizio senza retribuzione da 3 gg a 3 mesi

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.L.gs 150/2009

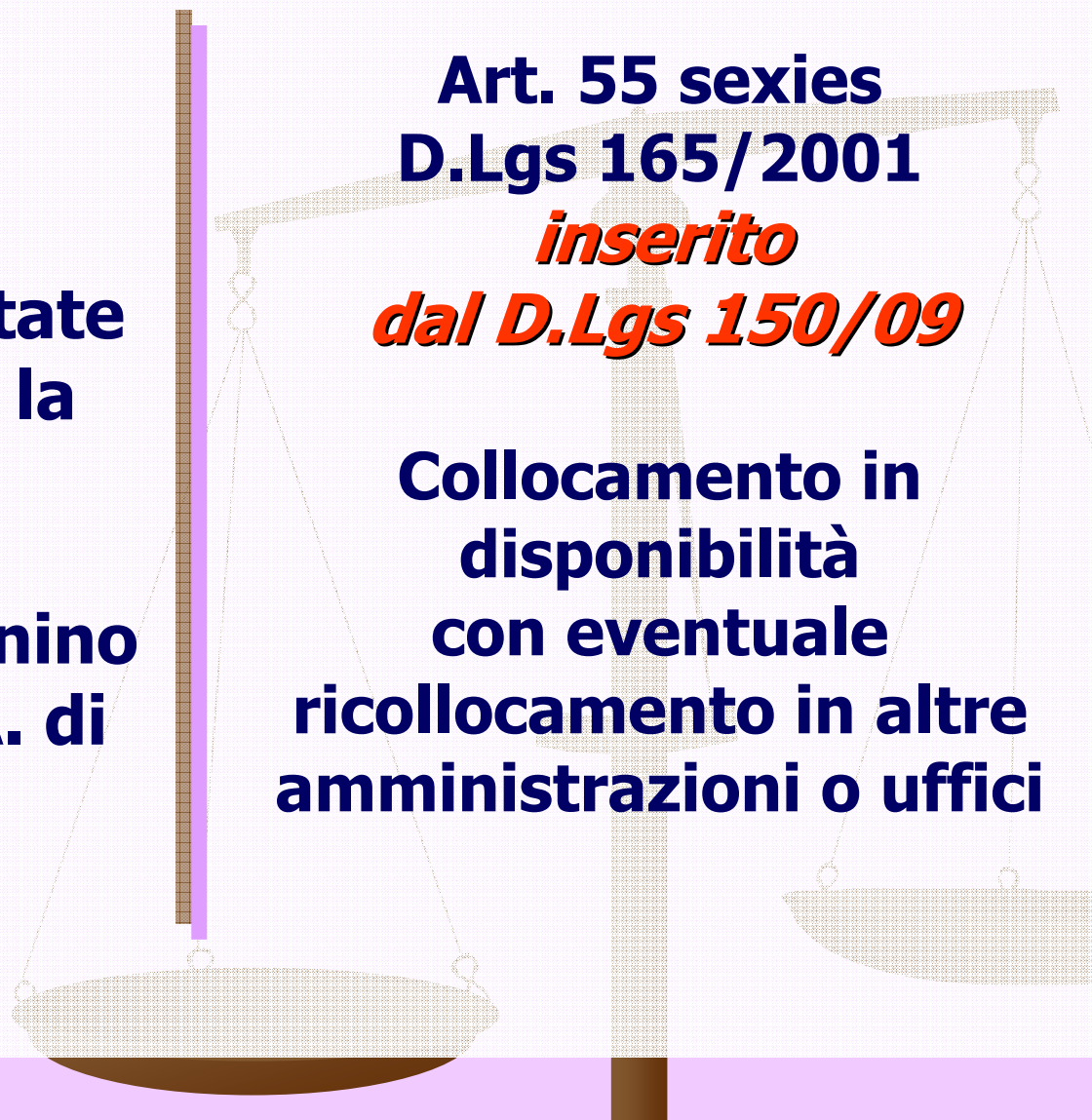
PERSONALE DOCENTE

INFRAZIONI

**Inefficienza o
incompetenza
professionale accertate
dalla P.A. secondo la
disciplina della
*valutazione del
personale* che cagionino
gravi danni alla P.A. di
appartenenza**

**Art. 55 sexies
D.Lgs 165/2001
*inserito
dal D.Lgs 150/09***

**Collocamento in
disponibilità
con eventuale
ricollocamento in altre
amministrazioni o uffici**



PROCEDURA E COMPETENZE APPLICAZIONE SANZIONI

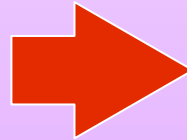
E' quella di cui agli articoli 55 bis e ter del D.Lgs 165/2001 ivi inseriti dal Decreto Brunetta

- ***NOTIZIA DI COMPORTAMENTI DISCIPLINARMENTE RILEVANTI***
- **CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI**
- **CONVOCAZIONE PER LA DIFESA**
- **ISTRUTTORIA**
- **CONCLUSIONE**

TERMINI

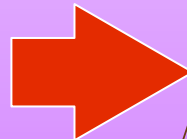
I termini sono perentori

CONTESTAZIONE
DEGLI
ADDEBITI



SENZA INDUGIO E
COMUNQUE NON
OLTRE 20 gg
DALLA NOTIZIA

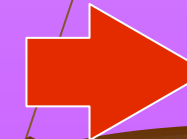
CONVOCAZIONE
PER LA DIFESA



CON PREAVVISO DI
ALMENO 10 gg

ISTRUTTORIA

CONCLUSIONE

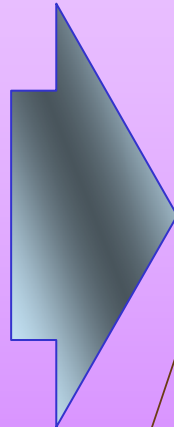


CON ATTO DI
ARCHIVIAZIONE O
SANZIONE ENTRO 60 gg



Procedimento Applicativo Personale Docente

**Se il responsabile
della struttura
non è dirigente
Se la sanzione da
applicare è più
grave della
sospensione dal
servizio senza
retribuzione per
10 gg.**



**IL RESPONSABILE DELLA
STRUTTURA TRASMETTE
GLI ATTI ALL' U.P.D.
ENTRO 5 GG DALLA
NOTIZIA DEL FATTO**

**LA VIOLAZIONE DEI TERMINI COMPORTA
PER LA P.A. DECADENZA DALL'AZIONE DISCIPLINARE
PER IL DIPENDENTE DECADENZA DALL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI DIFESA**

PERSONALE A.T.A. INFRAZIONI

Per il personale A.T.A. della Scuola le *infrazioni disciplinari* sono quelle elencate dall'art. 92 del vigente CCNL di comparto nonché dal Codice di Comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs 165/2001, in quanto fatti salvi dal Decreto 150/09, sulla scorta del quale vanno *riletti*.

Nuove infrazioni disciplinari sono introdotte ex lege dall'art. 55 quater, 55 quinquies e 55 sexies del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009

PERSONALE A.T.A. SANZIONI

Per il personale A.T.A. della Scuola le *sanzioni* disciplinari sono quelle elencate dall'art. 93, primo comma del vigente CCNL di comparto, nonché dall'art. 95 dello stesso CCNL (codice disciplinare).

Nuove sanzioni sono introdotte *ex lege* dall'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001, come innovato dal D.Lgs 150/2009

(art. 95, c. 4 CCNL) Rimprovero verbale

Rimprovero scritto

Multa di importo pari a quattro ore di retribuzione

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per
- malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri
- dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio
- dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati (*rappporto di specialità rispetto al CCNL; dopo il 15.11.2009 è applicabile la legge*)
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

(art. 95, c. 6 CCNL) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

- a) **recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;**
- b) **particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;**
- c) **assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; (*fattispecie riconsiderata dal D.Lgs 150 e punita + gravemente*)**
- d) **ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;**
- e) **testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; (*il D.Lgs 150 si applica alle infrazioni commesse dopo il 15.11.2009*)**
- f) **comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;**
- g) **alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi; (*il D.Lgs 150 si applica alle infrazioni commesse dopo il 15.11.2009*)**
- h) **manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
(*il D.Lgs 150 si applica alle infrazioni commesse dopo il 15.11.2009*)**
- i) **atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona (*il D.Lgs 150 si applica alle infrazioni commesse dopo il 15.11.2009*)**
- j) **violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi.**

(art. 95, c. 7 CCNL) licenziamento con preavviso

- a) **recidiva plurima**, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, o **recidiva, nel biennio**, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio; *(la disciplina legislativa si applica agli eventi dopo il 15.11.2009)*
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo > a dieci giorni consecutivi lavorativi; *(punizione + grave ai sensi del D.Lgs 150)*
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; *(la disciplina legislativa si applica agli eventi dopo il 15.11.2009)*
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

(art. 95, c. 8 CCNL) licenziamento senza preavviso

- a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; *(la disciplina legislativa si applica agli eventi dopo il 15.11.2009)*
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti; *(la disciplina legislativa si applica agli eventi dopo il 15.11.2009)*
- c) condanne passate in giudicato: di cui art. 58 del D.Lgs. 267/2000, nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del C.P.;
quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; *(la disciplina legislativa si applica agli eventi dopo il 15.11.2009)*
per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della L. 97/2001.
- d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

PROCEDURA E COMPETENZE APPLICAZIONE SANZIONI

E' sempre quella già prevista dal CCNL vigente, reiterata dal D.Lgs 150/09

- ***NOTIZIA* DI COMPORTAMENTI DISCIPLINARMENTE RILEVANTI**
- **CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI**
- **CONVOCAZIONE PER LA DIFESA**
- **ISTRUTTORIA**
- **CONCLUSIONE**



TERMINI del PROCEDIMENTO

I termini sono perentori

**CONTESTAZIONE
DEGLI ADDEBITI**

**SENZA INDUGIO E COMUNQUE
NON OLTRE 20 gg
DALLA NOTIZIA**

**CONVOCAZIONE PER
LA DIFESA**

**CON PREAVVISO DI
ALMENO 10 gg**

ISTRUTTORIA

CONCLUSIONE

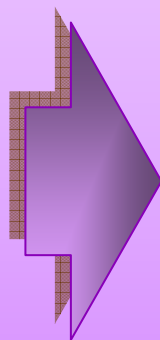
**CON ATTO DI
ARCHIVIAZIONE O
SANZIONE ENTRO 60 gg**

**PER QUANTO CONCERNE IL RIMPROVERO VERBALE
PERMANE LA PROCEDURA PREVISTA DAL CCNL**

Procedimento Applicativo Personale A.T.A.

**Se il responsabile
della struttura
non è dirigente**

**Se la sanzione da
applicare è più
grave della
sospensione dal
servizio senza
retribuzione per
10 gg**



**IL RESPONSABILE DELLA
STRUTTURA TRASMETTE
GLI ATTI ALL' U.P.D.
ENTRO 5 GG DALLA
NOTIZIA DEL FATTO**

**LA VIOLAZIONE DEI TERMINI COMPORTA
PER LA P.A. DECADENZA DALL'AZIONE DISCIPLINARE
PER IL DIPENDENTE DECADENZA DALL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI
DIFESA**

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

PERSONALE con QUALIFICA DIRIGENZIALE

Art. 30 CCNL/2006 Area V[^]

Fatti e comportamenti anche estranei alla prestazione lavorativa di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, seppur provvisoria, del rapporto di lavoro

INFRAZIONI

Art. 55bis, c. 7 D.Lgs 165/2001

Rifiuto di collaborazione all'autorità disciplinare procedente con dichiarazioni false o reticenti

Recesso per giusta causa ex art. 2119 C.C.

SANZIONI

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

MAX 15 GG.

Senza retribuzione

D. L.gs. 150 del 27 ottobre 2009

PERSONALE con QUALIFICA DIRIGENZIALE

INFRAZIONI

Art. 55 sexies, c. 3 D.Lgs 165/2001

Mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare per omissione o ingiustificato ritardo degli atti del procedimento

Per valutazioni irragionevoli o infondate di comportamenti aventi palese rilievo disciplinare

Art. 55 septies ultimo comma

Mancato controllo delle assenze del personale

SANZIONI

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

max 3 MESI

senza retribuzione, ove la fattispecie non perseguita comportasse il licenziamento

Mancata retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di sospensione

PROCEDURA E COMPETENZE APPLICAZIONE SANZIONI

**E' quella di cui all'articolo 55 bis c. 4 del D.Lgs 165/2001
ivi inserito dal D.Lgs 150/09 ed all'art. 30 del vigente
CCNL di comparto**

- **NOTIZIA DI COMPORTAMENTI RILEVANTI**
- **CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI**
- **CONVOCAZIONE PER LA DIFESA**
- **ISTRUTTORIA**
- **CONCLUSIONE**

LA COMPETENZA E' DEL DIRIGENTE GENERALE

ORGANI COMPETENTI IRROGAZIONE SANZIONI

**RIMPROVERO
VERBALE**



**RINVIO AL CCNL
COMPARTO SCUOLA**

**SANZIONE SUPERIORE
AL RIMPROVERO
VERBALE MA INFERIORE
ALLA SOSPENSIONE
DAL SERVIZIO PER PIÙ
DI 10 GG.**

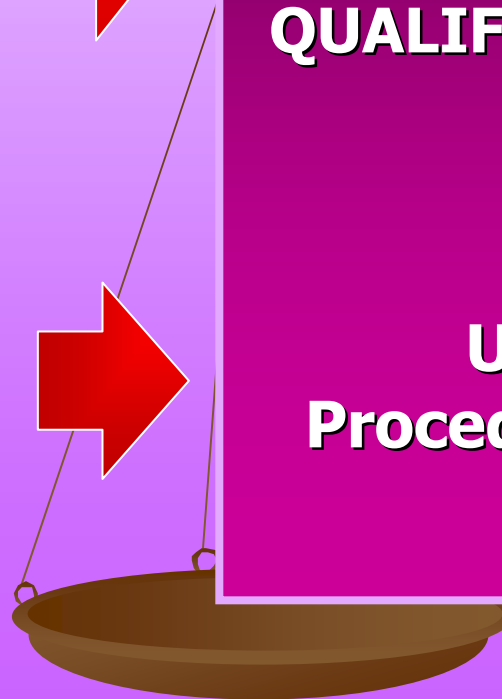


**RESPONSABILE DELLA
STRUTTURA SE HA
QUALIFICA DIRIGENZIALE
(D.S.)**

**SANZIONE SUPERIORE
ALLA SOSPENSIONE
DAL SERVIZIO PER PIÙ
DI 10 GG.**



**U.P.D. – Ufficio
Procedimenti Disciplinari**



TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- **I TERMINI SONO PERENTORI**
- **I TERMINI SONO RADDOPPIATI IN CASO DI SANZIONI SUPERIORI ALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER PIU' DI 10 GG**
- **IL TERMINE DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DECORRE DALLA DATA DI PRIMA ACQUISIZIONE DELLA NOTIZIA DELL'INFRAZIONE(Circ. Min. 9/2009)**
- **E' AMMESSA, MA NON AUTOMATICA, LA SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO IN PENDENZA DI PROCESSO PENALE**

LA SOSPENSIONE CAUTELARE

- **L'ISTITUTO SOPRAVVIVE AL D.Lgs 150**
- **LE NORME DI LEGGE O CONTRATTUALI (art. 97 CCNL Scuola - art. 39 CCNL Dirigenti Area V) CHE DISCIPLINANO LA SOSPENSIONE CAUTELARE DEVONO RITENERSI VIGENTI**
- **PER IL PERSONALE DOCENTE LA DISCIPLINA DELL'ART. 506 DLgs 297/94 E' STATA ABROGATA**
- **LA SOPRAVVIVENZA DELL'ISTITUTO COME *SPECIES* DEL *GENUS* DEI PROVVEDIMENTI D'EMERGENZA, POTREBBE ESSERE RINVENUTA NELL'ART. 396, c.1, lett. I) DEL DLgs 297/94**
- **COMPETENZA IN ARGOMENTO: PARREBBE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO AL QUALE SPETTA L'ASSUNZIONE DEI *PROVVEDIMENTI D'EMERGENZA* E DI *QUELLI RICHIESTI PER GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA SCUOLA***
- **RIMANE IN VIGORE L'ART. 468 DEL DLgs 297/94 E QUINDI IL POTERE DI SOSPENSIONE CAUTELARE CONNESSO AL TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITA'**

Art. 396 – Funzione direttiva

Comma 2 – lett. l)

... curare l'attività di esecuzione delle normative giuridiche e amministrative riguardanti gli alunni e i docenti, ivi compresi la vigilanza sull'adempimento dell'obbligo scolastico, l'ammissione degli alunni, il rilascio dei certificati, il rispetto dell'orario e del calendario, la disciplina delle assenze, la concessione dei congedi e delle aspettative, *l'assunzione dei provvedimenti di emergenza e di quelli richiesti per garantire la sicurezza della scuola.*

LA SOSPENSIONE CAUTELARE

- **L'art. 396 prevede, dunque, fattispecie molto particolari, legate *all'incolumità della struttura*.**
- **Richiamando gli art. 25 del D.Lgs 165/01 e 14 del DPR 275/99, in situazioni di *grave rilievo disciplinare* - specificando che la sospensione è misura cautelare e non sanzione disciplinare - il d.s. potrà intervenire comunque sul personale docente**
- **Debbono essere, come ovvio, casi di tale gravità e rilevanza da non poter attendere l'esito del procedimento disciplinare**

TUTELA AVVERSO LE SANZIONI



**PERSONALE
DELLA
SCUOLA**

- **LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NON PUO' ISTITUIRE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**
- **SCOMPARE LA POSSIBILITA' DEL RICORSO GERARCHICO**
- **PERMANE LA POSSIBILITA' DI IMPUGNAZIONE AL G.O. PREVIO TOC**
- **E' ESCLUSO IL RICORSO ALL'ARBITRO UNICO (*ex C.M. 9/2009*)**

Oggetto: Contestazione di addebiti.

Dalle note/notizie in data, (che si trasmettono in copia unitamente agli allegati) del di XXXX, emergono a Suo carico i seguenti addebiti, che formalmente Le si contestano ai sensi dell'art. 55 bis, c 2 del D. Lgs. n°165/01, come introdotto dall'art. 69 del D. Lgs 150/09:

- 1) INDEBITA COMPILAZIONE DEL REGISTRO PERSONALE**
- 2) ASSENZA DAL PROPRIO DOMICILIO NELLE FASCE DI REPERIBILITA', IN OCCASIONE DI ACCERTAMENTO MEDICO-FISCALE**
- 3) PREGIUDIZIO DEL RAPPORTO FIDUCIARIO SCUOLA/FAMIGLIA E PESANTE DISCREDITO ALL'IMMAGINE DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA**

1) Il giorno X, benché Le fosse stato esplicitamente vietato, nel corso di un colloquio svoltosi verso le ore 9,30, la S.V. ha riportato le assenze degli alunni sul registro personale, nella pagina corrispondente alle lezioni del giorno Y, giorno in cui la S.V. era stata assente da scuola per malattia.

2) La S.V., assente dal servizio per malattia nei giorni , come da Lei stessa comunicato con fax del, il giorno alle ore 17,20 risultava assente dal Suo domicilio, impedendo, quindi, l'accesso al medico-fiscale per il controllo del Suo stato di salute disposto dall'Amministrazione.

3) Come risulta dalle dichiarazioni di genitori e studenti rese nel corso dell'assemblea tenutasi il xx e dalle ulteriori segnalazioni, dall'inizio dell'anno scolastico 2009/2010 la S.V.:

il primo giorno di lezione “ha richiesto (agli studenti) l'acquisto di materiale di disegno molto costoso” che non è mai stato utilizzato; la S.V., infatti, in classe ha da subito tenuto a precisare che pur essendo la materia assegnataLe comprensiva della disciplina di Disegno e Storia dell'Arte, Ella si sarebbe limitata a svolgere solo il programma di Storia dell'Arte, trascurando *in toto* le ore dedicate al Disegno, nonostante la rilevanza di tale ultima materia;

ha assegnato una sola verifica alla classe, durante la quale ha consentito agli allievi di “consultare i libri di Storia dell'Arte sulla cattedra”;

alla data del, inoltre, dopo un mese e mezzo dall'effettuazione della prova, la S.V. non aveva ancora restituito agli studenti le verifiche corrette e valutate;

durante le poche lezioni da Lei tenute nel corso di quest'anno scolastico, ha assunto atteggiamenti scorretti nei confronti degli allievi, manifestando “irascibilità” in relazione a episodi “del tutto insignificanti”;

ha ripetutamente preteso da alcuni studenti che si allontanassero dalla classe – impedendo loro in tal modo di seguire la lezione – per andare a prenderLe il caffè;

fa abitualmente uso del telefono cellulare in classe, interrompendo la lezione, come è accaduto il giorno nella classe ;

nel corso delle pochissime lezioni da Lei tenute in III[^] la S.V. ha affrontato argomenti relativi al secondo anno d'insegnamento;

la S.V., alla data del, non aveva ancora presentato i piani di lavoro, benchè la data di consegna fosse stata fissata per il Tale omissione, ha provocato malcontento negli studenti, i quali non hanno, fino ad ora, potuto “controllare il programma svolto effettivamente”- come segnalato dai rappresentanti di classe;

La discontinuità del Suo servizio, le modalità con cui la S.V. si assenta, poco rispettose delle esigenze degli allievi a Lei affidati, le irregolarità e i ritardi con cui spesso comunica e giustifica le Sue brevi, ma frequentissime assenze, la difficoltà di instaurare un rapporto positivo e sereno con i Suoi studenti, le gravi lacune nell' insegnamento delle materie che Le competono, le negligenze nell'espletamento della Sua attività di docenza hanno determinato vibrante proteste e forte malcontento negli studenti, impediti, di fatto, nell' apprendimento di Storia dell'Arte e di Disegno e nei loro genitori, preoccupati per la mancanza di una preparazione adeguata dei propri figli.

Il Suo negligente comportamento, che denota scarso rispetto e noncuranza per le esigenze e per le aspettative degli studenti a Lei affidati, ha determinato un pesante pregiudizio del rapporto fiduciario tra scuola e famiglia, compromettendo l'immagine e il prestigio della stessa istituzione scolastica, ed è in palese contrasto con i principi esplicitati dal Codice di comportamento cui il dipendente pubblico è tenuto a conformarsi.

(eventuale recidiva)

Poiché gli addebiti più sopra contestati costituiscono violazioni degli obblighi, della correttezza e delle responsabilità inerenti la funzione docente, anche in considerazione della sistematicità dei comportamenti, del grave danno che ne deriva all'apprendimento degli studenti, privati, per ciò che riguarda la Sua materia d'insegnamento, del loro diritto all'istruzione e per il nocimento all'immagine e al prestigio dell'Istituzione scolastica, La si invita a far valere il proprio diritto di difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, secondo quanto disposto dall'art. 55 bis, c.- del D. Lgs. 150/09. La data di convocazione per la difesa è fissata per il ... presso l'Ufficio dello scrivente D.S.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

VERBALE

__/__/2009

In data odierna ad ore 11.45 sono presenti presso gli Uffici del dirigente scolastico di in Milano:

la Prof.ssa xxxxx , docente di zzzzzzzz assistita dal per la O.S. zzzzzz , il Dirigente scolastico xxxxxxxxx, in qualità di rappresentante dell'amministrazione e la sig.ra xxxxx in qualità di verbalizzante.

La riunione è finalizzata a consentire alla Prof.ssa xxxxxxxxxx di svolgere le proprie osservazioni e difese in relazione alla procedura attivata nei suoi riguardi con atto di contestazione prot. del

In apertura di seduta la docente consegna relazione difensiva, che si acquisisce agli atti, corredata dai documenti che esibisce..

La docente xxxxxxxx illustra punto per punto la propria relazione sui fatti oggetto di contestazione (*a partire dalla relazione ispettiva*) concentrandosi in particolare sui rapporti intercorrenti con i colleghi e gli studenti, che asserisce corretti e proficui.

La docente precisa e documenta specificamente ogni punto oggetto della contestazione.

La seduta si conclude alle ore.....

LCS

Il Dirigente scolastico

Il DSGA verbalizzante

Il rappresentante della O.S.

Il lavoratore

Allegati:

Memoria scritta.

**Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
Istituzione scolastica**

Prot.

Il Dirigente scolastico

VISTO il CCNL Comparto Scuola , ed in particolare il disposto dell'art.
.....;

VISTA la nota di segnalazione con allegati, redatta da

RICHIAMATO il proprio atto prot. del con cui si
procedeva alla formale contestazione di addebiti nei confronti del sig.
..... , *assistente tecnico* a tempo indeterminato in servizio presso il
predetto istituto per:

1)

2)

ACCERTATO che l'interessato non ha partecipato alla prescritta
audizione fissata per il giorno..... , ma ha delegato a svolgere
le proprie difese l'organizzazione sindacale.... , nella persona del
sig....., il quale ha avuto per ultimo la parola;

RILEVATO che il rappresentante sindacale delegato, in sede di
audizione, nel comunicare che

CONSTATATO al contrario, che agli atti risultano

ACCERTATO che, per analoghe mancanze, al sig. risultano già comminate la sanzione del senza che il dipendente abbia in alcun modo mutato il proprio atteggiamento sul luogo di lavoro;

RITENUTO che i fatti, pienamente provati, costituiscano violazioni dei doveri di cui all'art. del C.C.N.L. Comparto Scuola, con carattere di recidiva, per la quale il successivo art. prevede l'applicazione della sanzione disciplinare del

I R R O G A

- per i motivi tutti di cui in premessa, al sig. , nato a il....., *assistente tecnico* a tempo indeterminato in servizio presso questa istituzione scolastica, la sanzione disciplinare di, ai sensi dell'art. del CCNL Comparto Scuola, con decorrenza dalla data di notifica del presente atto.
- Avverso la presente sanzione, che costituisce atto definitivo, è ammesso ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione,
- Il presente atto verrà inviato alla competente Ragioneria dello Stato per il prescritto visto.

Il Dirigente Scolastico

Ipotesi di licenziamento disciplinare dei pubblici dipendenti

- **(Art 55 quater) ipotesi tipizzate dalla legge, salve le ulteriori previsioni della contrattazione collettiva e ferma la disciplina del licenziamento per *giusta causa* o *giustificato motivo***
- **a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente,**
- **giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (licenziamento senza preavviso)**
- **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 (licenziamento senza preavviso)**

Ipotesi di licenziamento disciplinare dei pubblici dipendenti

- **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 (licenziamento senza preavviso)**
- **f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista (anche se non applicata in concreto) l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (licenziamento senza preavviso)**

E 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 di cui all'articolo 54.**

IPOSTESI DIVERSE DI ILLECITO DISCIPLINARE

(artt 55 sexies comma 1 e 3, septies comma 4 e 6) Ipotesi tipizzate dalla legge comportanti sanzioni diverse dal licenziamento, ove non ricorrano i presupposti di altra sanzione disciplinare

- 1) Condanna della P.A. 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 sospensione dal servizio da tre giorni a tre mesi (in proporzione all'entità del risarcimento) - Art 55 sexies, primo comma
- 2) grave danno cagionato dal lavoratore al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dalla P.A. ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche - collocamento in disponibilità (si tratta di sanzione disciplinare "nuova")
- 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 è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti. Art 55 sexies, secondo comma

IPOTESI DIVERSE DI ILLECITO DISCIPLINARE

- **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 (e non quindi anche per chi tale qualifica non possiede) sospensione dal servizio max tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento + mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione - Art 55 sexies, terzo comma**
- **4) stesso fatto posto in essere dai soggetti non aventi qualifica dirigenziale sospensione dal servizio max tre mesi "ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo" - Art 55 sexies, terzo comma**
- **5) omesso rispetto delle disposizioni dell'art. 55 septies in tema di controlli sulle assenze da parte dei soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale e per quelli che non l'hanno rinvio alle sanzioni disciplinari di cui al terzo comma dell'art 55 sexies (*si veda sopra sub punti 3 e 4*) - Art 55 septies, sesto comma**