

PROCEDURA PER UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE

NORMATIVA. D. Lgs. 165/2001; D. Lgs. 150/2009 (riforma Brunetta); D. Lgs. 116/2016 (riforma Madia); D. Lgs. 75/2017 (riforma Madia); CCNL del 2017 solo per il personale ATA (è stata rinviata da apposita sezione la parte inerente il personale docente; nelle more vige a pregressa normativa); D. Lgs. 116/2016; D. Lgs. 75/2017; CCNL 2018 inerente la responsabilità disciplinare dei Dirigenti dell'intera area. È bene ricordare anche i codici di comportamento e i codici disciplinari nei quali sono elencati i comportamenti irregolari e le relative sanzioni e gli obblighi dei dipendenti previsti dai rispettivi contratti collettivi nazionali.

Il D. Lgs. 75/17, dando attuazione ad una delle deleghe contenute nella legge 124/17 (c.d. "Riforma Madia"), reca modifiche al preesistente assetto disegnato dal D. Lgs. 150/09 (c.d. "Riforma Brunetta") ribadendo la natura di norme imperative dunque prevalenti su eventuali pregresse disposizioni contrattuali difformi e, quindi, non modificabili da quelle successive.

CCNL 2016-2018 E RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

(...)

SANZIONI DISCIPLINARI

2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica 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.

L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro irrogazione.

Art. 13 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) circostanze aggravanti o attenuanti, precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

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:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, 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. 165/2001;
- 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 condotte negligenti e non conformi ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
- d) 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;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione (art. 6 della legge. n. 300/1970);
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando ...

- 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. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal 1° giorno, da parte del personale ATA, con esclusione dei supplenti brevi, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- 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;
- g) (...)

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- 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'ente;

- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

- 1. con preavviso per: ...
- 2. senza preavviso per:
 - a) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale ...;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio
 - c) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. 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.

2. In caso di sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. 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.

2. Il dipendente può 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 ...

Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 17 Determinazione concordata della sanzione

1. 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.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 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.

3. 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 5 giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEL PERSONALE ATA E CCNL 2016-2018. Gli articoli 10 -17 Responsabilità disciplinare si applicano esclusivamente al personale ATA e sostituiscono integralmente gli artt. 92 - 97 del CCNL 2006/2009. Viene introdotta una nuova tipologia di sanzione che si aggiunge a quelle previste dal CCNL 2006/2009: la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.

Vengono aggiunte nel CCNL anche 3 tipologie di sanzioni previste dal d. lgs. 165/2001 (di cui solo 2 applicabili al personale ATA) per le quali si precisa la competenza esclusiva dell'UPD:

- sospensione dal servizio fino a 15 giorni per mancata collaborazione a fornire informazioni su infrazioni altrui;
- sospensione dal servizio da 3 giorni a 3 mesi in caso di condanna dell'amministrazione a risarcire danni causati da violazioni del dipendente;
- sospensione dal servizio fino a 3 mesi per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare (non applicabile al personale ATA).

Rispetto al precedente CCNL, essendo aumentate le tipologie di sanzione, viene modificata l'attribuzione delle sanzioni alle diverse violazioni elencate nell'art. 13 del CCNL (Codice disciplinare).

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEL PERSONALE DOCENTE E CCNL 2016-2018. L'art. 29 rinvia la definizione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ad una specifica sessione negoziale da concludere entro il mese di luglio 2018.

L'art. 29 stabilisce che la specifica sessione negoziale dovrà necessariamente prevedere la sanzione del licenziamento nell'ipotesi di:

- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale nei confronti di studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità;

- dichiarazioni false e mendaci che facciano conseguire vantaggi nelle operazioni di mobilità (nelle more si aggiungono tali fattispecie all'art. 498 del d. lgs. 297/94);

Si stabilisce inoltre che si dovrà prevedere una specifica sanzione per il caso di condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con studenti e studentesse.

PROCEDURA

SANZIONI DISCIPLINARI, POSSONO IRROGARLE I DIRIGENTI? CORTE DI CASSAZIONE 2019. La competenza in materia disciplinare si determina sui massimi edittali e non sulla concreta sanzione: secondo la Corte di Cassazione l'irrogazione da parte del DS di una misura disciplinare rispetto ad un procedimento che rientra, sulla base della competenza fissata dal massimo edittale previsto per la violazione contestata, nella potestà dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.), comportando minori garanzie di terzietà, determina l'invalidità della sanzione medesima. La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione il 20 novembre 2019 (Ordinanza n. 30226), ha confermato la tesi sostenuta da una docente che si era vista giudicare dal D.S. anziché dall'U.P.D. In prima battuta si era rivolta al Tribunale, che aveva annullato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per sei giorni, irrogata nei suoi confronti dal Dirigente Scolastico, ritenendo lo stesso incompetente rispetto alla conduzione del procedimento disciplinare (con violazione del D. Lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis): per la violazione perseguita, pur nella fascia più bassa, era prevista la sanzione massima edittale, su cui doveva misurarsi il riparto di competenza tra D.G. e U.P.D. (ufficio per i procedimenti disciplinari), della sospensione fino ad un mese (D. Lgs. n. 297 del 1994, art. 492, c. II, lettera b). La Cassazione, interpellata dal MIUR, ha ribadito che l'attribuzione della competenza al Dirigente della struttura cui appartiene il dipendente o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (ai sensi del D. Lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis) si definisce solo sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti, come indicati nell'atto di contestazione, e non sulla base della misura che la P.A. possa prevedere di irrogare (così anche Cass. 2 agosto 2019, n. 20845).

Se l'organo è incompetente, sono violate le garanzie per il docente. La violazione delle regole di competenza interna, allorché la sanzione sia irrogata dal Dirigente e responsabile della struttura in luogo in luogo dell'U.P.D. e dunque sulla base di minori garanzie di terzietà, corrispondendo la figura di chi è preposto al dipendente e di chi giudica del medesimo in sede amministrativa, comporta di per sé l'invalidità della sanzione illegittimamente applicata. La Cassazione ha quindi concluso che: "l'irrogazione da parte del Dirigente scolastico di una misura disciplinare rispetto ad un procedimento che rientra, sulla base della competenza fissata sulla base del massimo edittale previsto per la violazione contestata, nella potestà dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, comportando minori garanzie di terzietà, determina l'invalidità della sanzione stessa". Per individuare l'organo competente occorre aver riguardo alla "sanzione edittale" e non a quella in concreto applicata. La stessa Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, appena venti giorni prima della decisione succitata (Ordinanza, 31 ottobre 2019, n. 28111), aveva ulteriormente chiarito che, per stabilire la competenza dell'organo deputato a

iniziare, svolgere e concludere il procedimento, occorre avere riguardo al massimo della sanzione disciplinare come stabilita in astratto, in relazione alla fattispecie legale, normativa o contrattuale che viene in rilievo, essendo necessario, in base ai principi di legalità e del giusto procedimento, che la competenza sia determinata in modo certo, anteriore al caso concreto ed oggettivo, prescindendo dal singolo procedimento disciplinare. In altre parole, l'individuazione della competenza (Ufficio per i procedimenti disciplinari o Dirigente scolastico) deve calibrarsi sulla sanzione massima irrogabile (individuabile secondo gli artt. 492 e 494 del D. Lgs. n. 297 del 1994), e non sulla sanzione irrogata in concreto.

1 - Pubblicare, sul sito istituzionale, il «codice disciplinare» dei dipendenti del comparto scuola (tale obbligo sussiste solo in relazione alle norme disciplinari di fonte contrattuale, in quanto la violazione di norme legislative e di doveri fondamentali inerenti alla funzione svolta è punibile a prescindere dalla loro pubblicazione. Nuovo codice di comportamento per tutti i pubblici dipendenti adottato con il D.P.R. 62/2013);

2 – Obbligatorietà dell'azione disciplinare e riservatezza (non informare altre persone); è prevista la sospensione dal servizio e dallo stipendio per un massimo di tre mesi – e gli effetti sulla responsabilità dirigenziale – per chi non abbia esercitato, o abbia lasciato decadere, l'azione disciplinare dovute all'omissione o al ritardo "senza giustificato motivo" degli atti del procedimento disciplinare, inclusi gli obblighi di pronta segnalazione, ovvero a valutazioni "manifestamente irragionevoli" dell'illecito in relazione a condotte aventi "oggettiva e palese rilevanza disciplinare". E' previsto il licenziamento nel caso di inerzie o ritardi, purché "dolosi o gravemente colposi" e che riguardino il mancato provvedimento di sospensione cautelare e di pronta segnalazione (ovvero di azione da parte del competente UPS) nei casi di false attestazioni di presenza in servizio accertate in flagranza;

3 - Accertamenti (o indagini) preliminari. L'onere della prova relativa ad un illecito disciplinare compete alla parte datoriale:

- «esposti» da parte dei genitori: riscontri concreti?
- testimonianze degli alunni (se almeno quattordicenni), alla presenza dei loro genitori e verbalizzando con l'assistenza di un docente della classe;
- testimonianza del DS (o di un suo collaboratore preposto al controllo della regolarità della prestazione lavorativa dei dipendenti, purché di tale loro competenza siano stati previamente edotti i lavoratori): la prova è raggiunta;
- testimonianza di un dipendente o esterno: la prova è raggiunta se non sussistono ragioni per le quali si possa voler sottoscrivere un'accusa ingiusta;
- le «dichiarazioni spontanee» di ammissione di responsabilità, rese dal dipendente;

4 – in tutti i casi è possibile presentare una richiesta di accertamento ispettivo all'Ufficio di Ambito territoriale, adeguatamente motivata (due casi frequenti: a - condotte tenute da dirigenti scolastici; b - condotte tenute da personale docente o ATA: in quest'ultimo caso, è fondamentale preliminarmente comprendere se la situazione segnalata possa in astratto dare luogo a profili di responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare, ovvero di incapacità professionale, non solo tecnica, ma anche relazionale e comportamentale);

5 – Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) presso l'USR o DS? (vedi ordinanze Cassazione: n. 28111/2019 del 31 ottobre 2019 e n. 30226/2019 del 2019 → per la sanzione della sospensione dal servizio la competenza spetta agli UPD);

6 – se competenza dell'UPD, il DS ha l'obbligo di trasmettere a tale ufficio gli esiti degli accertamenti preliminari entro 10 giorni (termine ordinatorio e non perentorio) dalla data di acquisizione della notizia. Non è prevista la contestuale comunicazione al dipendente della trasmissione degli atti all'UCPD (c. 3 dell'articolo 55 bis). Tale adempimento appare però quanto meno opportuno (Circ. MIUR 88/2010);

7 - atto di contestazione di addebiti nei confronti dell' "incolpato": si devono specificare gli addebiti, l'esistenza di testimonianze (il contenuto degli esposti e l'identità dei loro autori devono essere tenuti riservati e sottratti all'accesso); l'atto di contestazione deve essere formulato in modo molto dettagliato (principio di immutabilità della contestazione) e deve essere notificato per iscritto all' "incolpato"; È superfluo citare le norme che si ritengono violate e non si deve fornire alcuna valutazione dell'accaduto; in caso di rimprovero verbale nei confronti del personale ATA, non c'è contestazione addebito, procedere solo con il verbale scritto e consegnarlo al dipendente;

8 - la notifica deve avvenire entro il termine perentorio di 30 giorni (principio di tempestività) decorrenti dalla data di piena acquisizione della «notizia» dell'infrazione da parte del datore di lavoro (conoscenza dei fatti e dell'identità?); la comunicazione è effettuata o tramite posta elettronica certificata (PEC), o tramite consegna a mano verbalizzata o raccomandata con ricevuta di ritorno; (Cass., n. 20733 del 2015, Cass., n. 7143 del 2017 e ai sensi del D. Lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis, comma 4, secondo e terzo periodo: la data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, dalla quale decorre il termine entro il quale deve concludersi, a pena di decadenza dall'azione disciplinare, il relativo procedimento, coincide con quella in cui la notizia è pervenuta all'ufficio per i procedimenti disciplinari, o, se anteriore, con la data in cui è pervenuta al responsabile della struttura in cui il dipendente lavora); per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione (art. 47 c. 3 D. lgs. 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;

9 - l'unica eccezione all'obbligo di previa contestazione in forma scritta è costituita dalla sanzione con rimprovero verbale del personale ATA; dell'avvenuta sanzione deve essere fatta menzione scritta nel fascicolo personale del dipendente;

10 - il soggetto che gestisce il procedimento disciplinare è obbligato ad avvisare l'Ispettorato per la Funzione Pubblica dell'avvio (e della conclusione) dello stesso, entro 20 giorni. Il MIUR, con la Nota prot. AOODPIT.0002039.28/10/2019: istruzioni sull'applicativo "PERLA PA", destinato alle comunicazioni degli atti di avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari (consultare l'allegato "Manuale Utente"). Il file generato tramite l'applicativo messo a disposizione sul sito istituzionale <http://www.perlapa.gov.it/home.html>, dovrà essere inviato tramite posta elettronica certificata inserita nell'indice dei domicili digitali delle Pubbliche Amministrazioni (IPA), al seguente indirizzo dell'Ispettorato per la funzione pubblica: pdisciplinari@pec.governo.it, entro 20gg, sostituendo il nome con un codice identificativo (C.M. 32 del 20 aprile 2012);

11 - difesa dell'incolpato: l'incolpato deve essere invitato a difendersi nel corso di un'apposita audizione la cui data deve essere comunicata (anche nell'atto di contestazione) con anticipo di almeno 20 giorni. Egli ha facoltà di non presentarsi e di far pervenire, entro lo stesso termine, delle controdeduzioni scritte. Se l'incolpato si ammala, l'audizione non deve essere differita d'ufficio dal DS. L'interessato ha facoltà di formulare istanza (scritta e motivata) di rinvio, esplicitando e comprovando l'esistenza dell'impedimento che non gli consente di presentarsi nonché la natura «grave e oggettiva». In carenza di tutti questi elementi, l'istanza deve essere rigettata (una semplice influenza ...). Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale. 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. Il differimento dell'audizione comporta una proroga del termine per la conclusione del procedimento disciplinare pari al numero di giorni del differimento. Se il differimento è deciso unilateralmente dall'autorità disciplinare non vi è proroga del termine di conclusione del procedimento;

12 - audizione a difesa: non deve mai trasformarsi in un contraddittorio o in un alterco; il DS deve limitarsi a dare iniziale lettura dell'atto di contestazione e, subito dopo, a chiedere al dipendente di formulare le sue argomentazioni difensive senza ribattere alcunché; è necessaria la presenza fisica dell'incolpato che non può conferire «mandato legale di rappresentanza», nell'ambito del procedimento disciplinare, ad altri soggetti (avvocati). E' prevista (art. 55-bis d.lgs. 165/2001) solo l'«eventuale assistenza» da parte di terzi e non la delega, a differenza di quanto avviene nei processi civili e penali;

13 - ulteriori attività istruttorie: verifica di quanto sostenuto dalla difesa dell'incolpato (testimoni a suo favore: doveroso sentirli + verbale). Le controdeduzioni difensive non comprovate sono irrilevanti. Una contestazione non contraddetta dall'incolpato deve darsi per provata (principio di non contestazione);

14 - verbale: verbalizzazione da parte di una persona di fiducia dell'Amministrazione e nel verbale si deve riportare fedelmente (ma sinteticamente) quanto espresso dall'incolpato e dal suo procuratore;

15 - lettura, approvazione e sottoscrizione del verbale: il verbale deve essere redatto, stampato, letto, approvato e firmato da tutti i presenti seduta stante e deve infine essere consegnato in copia al dipendente. Se questi si rifiuta di firmarlo, lo si invita ad esporre le ragioni del rifiuto riportandole a verbale. Se si rifiuta di fornire spiegazioni, si verbalizzi tale rifiuto;

16 - conclusione del procedimento: entro il termine perentorio di 120 giorni decorrenti dalla data di sottoscrizione dell'atto di contestazione (che potrebbe anche non coincidere con quella di notifica all'interessato). Il procedimento disciplinare si conclude con l'atto di archiviazione oppure con l'irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione;

17 - comunicazione alla Ragioneria territoriale dello Stato: il soggetto (DS o UPD) che adotta un provvedimento di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione deve informare la competente RTS perché questa effettui la corrispondente trattenuta stipendiale e applichi gli effetti sulla carriera previsti dall'articolo 79 del CCNL. Con lo stesso provvedimento, inoltre, deve essere disposta, nei confronti dei soli docenti, l'erogazione dell'assegno alimentare (art. 500

d. lgs. 297/1994). L'articolo 497 dello stesso Testo Unico, infine, prevede ulteriori restrizioni per la partecipazione a concorsi di accesso alle qualifiche superiori;

18 – notifica all'interessato: la notifica del provvedimento conclusivo può avvenire anche in data successiva al termine di 120 giorni;

19 – ulteriori adempimenti: dati in forma anonimizzata all'ispettorato. Nota dell'USR Lombardia. <https://www.self-entilocali.it/2019/07/22/procedimenti-disciplinari-online-la-piattaforma-per-la-comunicazione-dei-dati/>. Anche sulla piattaforma dirigenti Lombardia esiste una sezione. C'è un link per comunicare i procedimenti, entro 20 giorni: si ottiene scrivendo formistruzione procedimenti lombardia; segnalare il provvedimento disciplinare anche su www.perlapa.gov.it/adempimenti/procedimenti-disciplinari.html;

20 – annotazione del provvedimento disciplinare nel fascicolo personale del dipendente con protocollo riservato: per tutti i provvedimenti disciplinari, anche per il richiamo verbale del personale ATA;

21 – periodo di sospensione: il periodo di applicazione è deciso dall'Amministrazione e può riferirsi a periodi di sospensione dell'attività didattica (contenimento della spesa), ma deve essere «scontato» in un'unica soluzione;

22 - i provvedimenti sanzionatori sono atti a carattere gestionale e non amministrativo e sfuggono alla disciplina di cui alla L. 241/1990 (non sono decreti amministrativi);

23 - in caso di trasferimento del dipendente, in un'altra amministrazione, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima; in caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. Dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente;

24 - la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare, salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o 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;

25 - il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale (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 non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente non lo ha commesso, il DS o l'UPD, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di 6 mesi, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo; 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. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa);

26 - violazione dei termini del procedimento disciplinare: 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. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento, tranne che oggetto di contestazione non siano "la falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle persone" e dei connessi, obbligati, provvedimenti di sospensione cautelare (articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter).

27 - **DOCENTE SOSPESO DAL SERVIZIO, CHI DEVE COMUNICARE GLI ATTI ALLA RAGIONERIA?** Un docente veniva sospeso cautelatamente dal servizio ai sensi degli artt. 91 e 92 del D.P.R. n. 3/1957, con concessione di un assegno alimentare pari alla metà dello stipendio. I predetti provvedimenti, tuttavia, non erano stati trasmessi alla Ragioneria Territoriale dello Stato, che non aveva potuto vistarli, né registrarli per effettuare la prevista riduzione stipendiale. Pertanto, il convenuto – poi condannato in via definitiva con sentenza della Corte di Cassazione, Sez. III pen. – ha continuato a percepire integralmente la retribuzione fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, quindi la Ragioneria ha, trasmesso alla Procura erariale la denuncia di danno agendo contro più soggetti.

La Corte dei Conti con 25/2021 afferma che nel merito, è pacifico, tra le parti, che la sospensione dal servizio dovesse essere disposta dal Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale ai sensi dell'art. 506 del D. Lgs. n. 297/1994 e che, nel periodo di sospensione, spettasse un "assegno alimentare in misura pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia" (art. 500, comma 1 del medesimo decreto), nonché che la concessione dell'assegno alimentare dovesse essere disposta dalla stessa autorità competente a disporre la sospensione (art. 500, c. 2).

"È, altresì, non controverso tra le parti che i provvedimenti in esame dovessero essere trasmessi alla Ragioneria dello Stato, per il visto, la registrazione dell'impegno e il pagamento dell'assegno alimentare, anche in base a quanto previsto dal R.D. 2440/1923, dall'art. 382 del R.D. n. 827/1924, dall'art. 2 del D.P.R. n. 367/1994 e dall'art. 7 del D. Lgs. n. 430/1997. Va da sé, inoltre, l'ovvia considerazione che, in mancanza di trasmissione del provvedimento, l'ente pagatore – la Ragioneria, appunto – non avrebbe potuto in alcun modo aver contezza del fatto di dover effettuare le trattenute. Orbene, la trasmissione del provvedimento alla Ragioneria non può che competere alla struttura che adotta il

provvedimento e tale adempimento grava, in particolare, sul Responsabile del procedimento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera d), della L. n. 241/1990, infatti, il Responsabile del procedimento "cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti". La struttura di riferimento era, dunque, l'Ufficio Scolastico Regionale, in cui era incardinato il Responsabile del procedimento. Non rileva, al riguardo, che in casi diversi la comunicazione alla Ragioneria fosse stata effettuata dall'Istituto scolastico. Tale modus operandi ha avuto il pregio di rimediare agli inadempimenti dell'Ufficio Scolastico – probabilmente prevenendo ulteriori danni erariali – ma è del tutto irrituale e persino sintomatico di una gestione degli Uffici disordinata e non corretta".

"Alla luce di quanto precede, l'omissione che ha generato il danno è, in primo luogo, imputabile al Responsabile del procedimento, non citato nel presente giudizio. Nondimeno, coesistono nella fattispecie le responsabilità di altri soggetti. In particolare, sono responsabili anche i Direttori Generali in carica al momento dell'adozione dei due provvedimenti di sospensione e la dirigente responsabile dell'ufficio responsabile dell'istruttoria. I Direttori Generali rispondono, in primo luogo, per le evidenti carenze organizzative delle loro strutture, oltre che per omessa vigilanza e mancata attivazione dei poteri sostitutivi previsti in caso d'inerzia". Non è dunque responsabilità del DS e del DSGA la mancata trasmissione degli atti alla Ragioneria. "Nessun concorso può, poi, essere attribuito al Dirigente Scolastico e al Responsabile dei Servizi Generali Amministrativi, in quanto la trasmissione del provvedimento alla Ragioneria, come detto, competeva all'Ufficio Scolastico Regionale, che non l'aveva delegata ma l'aveva – anzi – confermata. La scuola, infatti, non era competente né per l'adozione del provvedimento di sospensione, né per la concessione dell'assegno alimentare".

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DI COMPETENZA DELL'UPD PRESSO USR

1 - Il DS ha l'obbligo di trasmettere a tale ufficio gli esiti degli accertamenti preliminari entro 10 giorni (termine ordinatorio e non perentorio) dalla data di acquisizione della notizia. E' stato abrogato l'obbligo di avvisare l'interessato;

2 - Con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti, l'UPD deve provvedere alla contestazione scritta dell'addebito e convocare l'interessato, con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa;

3 - obbligo di delazione: il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione dell'incolpato, che rifiuta, senza motivo, la collaborazione richiesta dall'UPD, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito, fino a 15 giorni;

4 - il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'UPD, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. 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 non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente non lo ha commesso, l'UPD, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di 6 mesi, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo. 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. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

PROCEDURA PER UN PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE CAUTELARE

1 - il potere cautelare svolge una funzione complementare al potere disciplinare e consiste nella facoltà datoriale di sospendere l'esecuzione del rapporto di lavoro e di vietare al lavoratore sospeso l'accesso al posto di lavoro qualora ricorrano certi presupposti; è preordinato all'instaurazione di almeno un procedimento, disciplinare o penale;

2 – competenza del DS (D.P.R. 275/1999): obbligo se il lavoratore è colpito da una misura restrittiva della libertà personale; altrimenti discrezionale (limite: art. 1206 del c.c. mora del creditore);

3 - assenza di una fase istruttoria (natura d'urgenza a causa della gravità dei fatti): salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da una comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare;

4 – provvedimento di sospensione cautelare: legittimo e concreti elementi fattuali, di cui si deve dare conto nel provvedimento di sospensione (es. l'ordinato svolgimento della funzione pubblica risulta compromesso dalla permanenza in servizio); obbligo di motivazione; non fare riferimento a norme diverse da quelle considerate per adottare i provvedimenti;

5 – tre tipologie di situazioni che giustificano il ricorso alla sospensione cautelare:

- condotte del lavoratore aventi grave rilevanza disciplinare (ed eventualmente penale)
- condotte del lavoratore riconducibili ad un suo stato patologico in attesa dell'accertamento da parte dei competenti organi medici (ulteriori tre ipotesi: dubbi sull'idoneità psichica e pericoli per sé e per gli altri, inidoneità fisica e situazione di pericolo, mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità in assenza di giustificato motivo);
- esistenza di difficoltà ambientali (artt. 468 e 469 d. lgs. 297/1994) (in tal caso la sospensione cautelare è adottabile dal DS previo parere, obbligatorio ma non vincolante, del CD, ma tale obbligo viene meno se la particolare urgenza si combina con gravi e comprovati fattori di turbamento dell'ambiente scolastico. La sospensione cautelare prodromica al trasferimento deve essere convalidata dal Direttore Generale dell'USR entro 10 giorni, a pena di decadenza. Il successivo provvedimento di trasferimento è adottabile anche nel corso dell'anno scolastico, ma compete al Direttore Generale dell'USR ed è una misura di natura organizzativa, priva di carattere disciplinare, azionabile nei casi in cui la serenità dell'ambiente scolastico sarebbe compromessa.

Convinzione, non dimostrata, che un dipendente è dedito al traffico di stupefacenti);

6 – notifica all'interessato;

7 – conferma USR (circolare MIUR 2010): gli atti di sospensione del DS necessitano di conferma da parte dell'USR entro 10 giorni; il trattamento economico è ridotto del 50%.

8 - l'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità;

9 – durata massima: la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, salvo rinnovo o proroga.

SANZIONI IRROGABILI DAL DS E RESPONSABILITA' DEL DS

Docenti

AVVERTIMENTO SCRITTO

CENSURA

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO FINO A 10GG??? (sentenza Cassazione 2019 - interpretazioni differenti)

ATA

RIMPROVERO VERBALE, AI SENSI DEL COMMA 4;

RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA);

MULTA DI IMPORTO VARIABILE FINO AD UN MASSIMO DI QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE;

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A DIECI GIORNI (interpretazioni differenti).

Per i dirigenti, sono previsti:

- il licenziamento se non attivano il procedimento entro 48 ore
- il rinvio degli atti alla Procura
- la denuncia alla Corte dei Conti.

ALTRE SANZIONI PER ATA

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI; (NOVITA': PRIMA DOPO LA SOSPENSIONE FINO A 10 GG. SI PASSAVA DIRETTAMENTE AL LICENZIAMENTO)

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO;

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Altra interpretazione

Art.55.bis, comma9-quarter - Attribuisce, eliminando definitivamente ogni dubbio interpretativo, la competenza del procedimento disciplinare, per le infrazioni per cui è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni, al dirigente scolastico. La riforma, dunque, supera definitivamente i dubbi sollevati da parte della giurisprudenza: la competenza dei dirigenti scolastici nell'irrogazione di sanzioni disciplinari sino alla sospensione fino a 10 giorni, è oggi espressamente prevista dalla legge. Né il prossimo CCNL,

deputato ad armonizzare la materia disciplinare, uniformandola ai canoni privatistici, potrà disporre in difformità di quanto prescritto dalla norma imperativa.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE DEL PERSONALE – NOVITA' INTRODOTTE DAL CCNL 2016/2018

L'art. 29 rinvia la definizione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ad una specificata sessione negoziale da concludere entro il mese di luglio 2018.

L'art. 29 stabilisce che la specifica sessione negoziale dovrà necessariamente prevedere la sanzione del licenziamento nell'ipotesi di:

- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale nei confronti di studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità
- dichiarazioni false e mendaci che facciano conseguire vantaggi nelle operazioni di mobilità

Stabilisce inoltre che si dovrà prevedere una specifica sanzione per il caso di condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con studenti e studentesse.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PERSONALE ATA. VIENE INTRODOLTA UNA NUOVA TIPOLOGIA DI SANZIONE CHE SI AGGIUNGE A QUELLE PREVISTE DAL CCNL 2006/2009:

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

VENGONO AGGIUNTE NEL CCNL ANCHE 3 TIPOLOGIE DI SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS 165/2001 (DI CUI SOLO 2 APPLICABILI AL PERSONALE ATA*) PER LE QUALI SI PRECISA LA COMPETENZA ESCLUSIVA DELL'UPD:

- Sospensione dal servizio fino a 15 giorni per mancata collaborazione a fornire informazioni su infrazioni altrui
- Sospensione dal servizio da 3 giorni a 3 mesi in caso di condanna dell'amministrazione a risarcire danni causati da violazioni del dipendente
- *Sospensione dal servizio fino a 3 mesi per mancato esercizio o decadenza azione disciplinare (NON APPLICABILE AL PERSONALE ATA)

Cosa cambia con il nuovo CCNL? Rispetto al precedente CCNL, Essendo aumentate le tipologie di sanzioni, viene modificata l'attribuzione delle sanzioni alle diverse violazioni elencate nell'art. 13 del CCNL (Codice disciplinare)

SENTENZA DELLA CASSAZIONE. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E DIFFERENZA TRA INIDONEITÀ, INCAPACITÀ DIDATTICA E SCARSO RENDIMENTO DEL PERSONALE SCOLASTICO. La Corte d'Appello ha respinto l'appello di una docente avverso la sentenza del Tribunale che aveva rigettato la domanda, proposta nei confronti del MI, volta ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità del provvedimento con il quale era stata disposta dal DS la dispensa dal servizio ex art. 512 del D. Lgs. 297/1994 e la conseguente condanna alla reintegrazione ed al risarcimento dei danni. Si pronuncia la Cassazione Civile Sent. Sez. L Num. 6742 Anno 2022 entrando nel merito della fattispecie evidenziando la

differenza che sussiste tra tre casistiche. La Corte territoriale, premesso che l'appellante era stata dispensata all'esito di accertamenti ispettivi richiamati nella motivazione della sentenza del Tribunale, ha ritenuto in particolar modo che:

- a) correttamente il provvedimento era stato adottato dal DS dell'istituzione;
- b) la dispensa dal servizio prescinde da responsabilità del dipendente e si fonda su ragioni oggettive, ossia sulla perdita dell'attitudine all'esercizio della funzione docente, sicché non trovano applicazione i principi che regolano l'accertamento della responsabilità disciplinare.

La differenza tra inidoneità, incapacità didattica e scarso rendimento. L'inidoneità fisica, sottolinea la Cassazione, presuppone l'impossibilità, assoluta o relativa, allo svolgimento delle mansioni, derivante dalle condizioni di salute psico-fisica dell'impiegato, mentre l'incapacità didattica, che rende il docente non idoneo alla funzione, consiste nell'inetitudine assoluta e permanente a svolgere le mansioni inerenti l'insegnamento, inettitudine che deriva da deficienze obiettive, comportamentali, intellettive o culturali, che solo come conseguenza inducono prestazioni insoddisfacenti. Lo scarso rendimento, infine, si configura qualora quello stesso effetto venga prodotto, non da un'oggettiva assenza di capacità, bensì da insufficiente impegno o dalla violazione dei doveri di ufficio.

Solo per quest'ultima ipotesi, che qui non ricorre, potrebbe porsi una questione di compatibilità della normativa dettata dal D. Lgs. 297/1994 con i principi che regolano il procedimento disciplinare, non già per l'incapacità didattica che, come da tempo evidenziato anche dalla giurisprudenza amministrativa (C.d.S. n. 3024/2005; C.d.S. n. 2495/2000), non discende da comportamenti colpevoli dell'insegnante e, pertanto, non implica una responsabilità né postula un giudizio di proporzionalità, perché la dispensa non ha carattere sanzionatorio, trattandosi di atto che si limita a constatare l'oggettiva inidoneità a svolgere la funzione di insegnante. Il giudizio non ha natura discrezionale, proprio perché si muove sul piano dell'accertamento, con la conseguenza che lo stesso, seppure necessariamente valutativo, si deve fondare su dati oggettivi convergenti tra loro e sintomatici della mancanza di attitudine all'impiego.

Non si può applicare la misura per l'inidoneità a chi dispensato per incapacità didattica. Non può, pertanto, la ricorrente invocare l'applicazione dell'art. 514 del D. Lgs. 297/1994 perché la norma, nel prevedere il collocamento fuori ruolo a domanda e l'utilizzazione in altri compiti compatibili con la preparazione culturale e professionale, si riferisce al solo personale dichiarato inidoneo per motivi di salute e non è estensibile alla dispensa per incapacità didattica, che viene in discussione in questa sede e della quale la Corte territoriale ha accertato la legittimità. Da queste considerazioni discende altresì l'infondatezza del secondo e del terzo motivo, da trattare congiuntamente in ragione della loro connessione logica e giuridica. Una volta esclusa la natura disciplinare dell'atto di dispensa per incapacità didattica non vi è spazio per ritenere direttamente applicabile la disciplina del procedimento dettata dal D. Lgs. n. 165/2001.

NON PARTECIPARE AGLI INCONTRI SCUOLA FAMIGLIA ESPONE A SANZIONE DISCIPLINARE, IL DOCENTE ASSENTE È TENUTO A RIMANERE INFORMATO. La sentenza in commento della Corte d'Appello di Roma tratta il caso di una sanzione disciplinare, confermata in questo grado di giudizio, nei confronti di un

docente, in merito alla mancata partecipazione all'attività funzionale relativa all'incontro scuola famiglia. In detta sentenza si trattano anche aspetti procedurali in merito ai procedimenti disciplinari, che è sempre bene ricordare, poiché le questioni procedurali sono fondamentali nell'adozione dei procedimenti disciplinari.

Sulla decadenza dell'azione disciplinare. Tra le legittime contestazioni effettuate da parte ricorrente vi era quella della decadenza dell'azione disciplinare ex art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001. Rilevando che conformemente a quanto statuito dall'art. 503 D. Lgs. n. 297 del 1994, l'organo competente per l'irrogazione delle sanzioni superiori alla censura è il dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale e non già il dirigente scolastico. Secondo l'appellante la Dirigente Scolastica avrebbe dovuto effettuare la trasmissione degli atti immediatamente, e comunque non oltre i termini previsti dalla normativa, dalla conoscenza dei fatti.

I giudici ricordano che “con la pronuncia n. 7143 del 2017, la S.C. nel dare atto che nella giurisprudenza di legittimità si è da tempo affermato l'orientamento secondo cui la scansione del procedimento disciplinare – e la decadenza dall'azione disciplinare, prevista come sanzione per il mancato rispetto del termine entro il quale l'iter deve concludersi – richiede necessariamente un'individuazione certa ed oggettiva del “dies a quo”, che presuppone che tale termine non sia agganciato ad una qualsiasi notizia pervenuta a qualunque ufficio o persona dell'Amministrazione, magari anche privi di veste formale e di protocollazione (vedi, per tutte: Cass. 14 ottobre 2015, n. 20733; 10 agosto 2016, n. 16900). La “ratio” della fissazione di un termine finale entro cui concludere il procedimento risponde infatti a molteplici esigenze: quella di far sì che il dipendente non vi resti assoggettato per un tempo indefinito, ma anche quella di consentire all'Amministrazione datrice di lavoro una reazione congrua e tempestiva.

La violazione dei termini non determina più decadenza salvo che non sia leso il diritto alla difesa. Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, entrato in vigore il 22 giugno 2017 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) ed applicabile agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero a partire dal 22 giugno 2017, modificando la norma, quanto segue: “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, purchè 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. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento”.

Non partecipare senza alcuna valida ragione agli incontri scuola famiglia legittima la sanzione. “Corretta,(per i giudici della Corte d'Appello nella loro sentenza con trattazione avvenuta il 7 maggio 2020) è la decisione del Tribunale considerato che l'appellante, come emerge dalla completa istruttoria svolta, ha reiterato senza alcuna valida ragione la violazione delle norme che, per il ruolo ricoperto per i compiti istituzionali doverosamente da assolvere, implica che non si possa eludere la partecipazione agli incontri scuola famiglia. Per cui sotto il profilo formale ed

anche sostanziale l'irrogazione della sanzione prevista dall'art. 495 D. Lgs. n. 297 del 1994 al docente si palesa del tutto rispettosa del principio di gradualità delle sanzioni disciplinari, atteso che nel provvedimento è fornita ampia motivazione da parte dell'amministrazione in relazione agli elementi che connotano la violazione di particolare gravità.

Anche se in malattia è dovere del docente tenersi aggiornato. I giudici entrano nel merito anche sulla questione di doveri del personale scolastico in caso di assenza dal luogo di lavoro. Affermando che "in base al principio di buona fede, il professore avrebbe dovuto, proprio perché assente, premurarsi di verificare se quanto già comunicato all'inizio dell'anno scolastico, avesse o meno subito mutamenti nell'approssimarsi dell'incontro scuola-famiglia. Si sarebbe trattato di un comportamento del tutto aderente alla comune etica e vivere civile che non avrebbe certo comportato uno sforzo inesigibile da parte del professore".