

LICENZIAMENTO - PROVVEDIMENTO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1 - Competenza?

Licenziamento di natura disciplinare: UPD presso USR → esito di un procedimento disciplinare

Altri motivi: DS (D.P.R. 275/1999)

2 – Valutazione della causa di licenziamento.

- giusta causa (art. 2119 c.c.): “in tronco”, no diritto al preavviso
- giustificato motivo (d.lgs. 297/1994 – diritto al preavviso – oggettivo: no volontà del lavoratore, come nel caso di inidoneità fisica; soggettivo: volontà del lavoratore, necessario il cd. “elemento psicologico”: dolo o colpa):
 - dispensa dal servizio per:
 - a - inidoneità fisica sopravvenuta, anche inidoneità “psichica”
 - b - incapacità tout court
 - c - persistente insufficiente rendimento.
- mancato superamento del periodo di prova per docenti (art. 439 del T.U.) e ATA (art. 45 del CCNL)
- superamento del periodo di comportamento (art. 17 del CCNL)
- decadenza in caso di presentazione di dichiarazioni false o mendaci
- decadenza previa diffida in caso di incompatibilità del personale docente (art. 508 del T.U.) e ATA.

3 – DS: contestazione scritta al lavoratore (non necessaria in caso di giustificato motivo oggettivo, come ad esempio il caso di inidoneità fisica)

4 - Provvedimento di recesso (senza alcuna necessità di previa contestazione)

Si ritiene che le due ipotesi - incapacità (es. incapacità di mantenere l'ordine in una classe) e persistente insufficiente rendimento - siano difficilmente percorribili per procedere all'intimazione di licenziamento. In assenza di un sistema di valutazione della prestazione lavorativa, un simile provvedimento sarebbe di fatto indifendibile nel corso di un successivo ricorso al giudice del lavoro.

Preferibile intervenire con singoli provvedimenti di natura disciplinare. L'applicazione dell'istituto della recidiva può condurre, in caso di mancato ravvedimento dell'interessato, anche al licenziamento.

IL LICENZIAMENTO DEVE ESSERE DISPOSTO DALL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI. Con Ordinanza 1296 del 2022 la Cassazione Civile affronta la questione della validità di un licenziamento nel settore della scuola in relazione all'operato dell'Ufficio dei provvedimenti disciplinari. In particolare il disposto dell'art. 55 bis dello stesso D. Lgs. 165/2001 che, al c. 4, prevede che ciascuna amministrazione individui, secondo il proprio ordinamento, l'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, norma che costituisce fonte primaria di riferimento in tal senso. Le procedure sono aspetti importanti nella gestione dei procedimenti disciplinari, e se non ottemperate in modo rigoroso possono inficiare l'intera procedura, a prescindere dalla questione sostanziale, ovvero se nel merito il licenziamento fosse giusto o meno.

Il fatto. La Corte d'Appello decidendo in sede di rinvio in relazione al quale le era stato demandato alla Cassazione di verificare se l'organo del Ministero che aveva proceduto per il licenziamento disciplinare nei confronti di un DSGA fosse effettivamente competente, ha preso atto che il decreto di irrogazione della sanzione proveniva dal Dirigente dell'Ufficio Scolastico e, pur implicitamente riconoscendo che la manifestazione di volontà potrebbe in astratto provenire anche solo da chi fosse preposto all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (di seguito, UPD), ha ritenuto che però nel caso di specie anche «già la formazione di volontà» non fosse riconducibile all'organo collegiale, ma al solo Dirigente, sicché il licenziamento era da ritenere illegittimo.

Il licenziamento per essere valido deve essere gestito dall'UPD. Affermano i giudici che è evidente come dalla sentenza rescindente di questa S.C. derivi il riconoscimento della competenza rispetto alla sanzione disciplinare impugnata in capo all'UPD ed il dipendere della validità di essa dal fatto che appunto sia stato l'UPD a provvedere, non avendo altrimenti senso la cassazione della precedente pronuncia, se avesse potuto ritenersi ininfluenza il fatto che a provvedere fosse stato il solo Dirigente dell'Ufficio Scolastico Provinciale (...) quanto alla riferibilità dell'atto di licenziamento all'UPD, la Corte territoriale ha affermato che non solo la «manifestazione» della volontà attraverso il decreto di licenziamento proveniva dal Dirigente e non dall'UPD, ma che «già la formazione» della volontà appariva non riconducibile all'organo collegiale, circostanza desunta dalla mancanza di intestazione dell'atto all'UPD stesso.

L'UPD è organo collegiale. Conclude la Cassazione, nella sua ordinanza che è parimenti irrilevante il richiamo del Ministero ove si ritenne, tra l'altro in un caso in cui l'UPD era organo monocratico, che la mancata spendita della veste di preposto all'UPD da parte del dirigente firmatario del provvedimento non inficiasse la validità della sanzione, in quanto qui il punto non attiene alla riferibilità all'UPD dell'atto, in quanto firmato dal dirigente senza spendere la sua qualità, quanto al fatto che la Corte di merito, con specifico accertamento che resiste all'impugnazione per quanto detto in precedenza, ha ritenuto che già la formazione della volontà sanzionatoria e non solo la sua manifestazione non derivassero dall'organo (in questo caso, collegiale) competente.

LICENZIAMENTO DOCENTI E ATA, CON E SENZA PREAVVISO. Per licenziamento si intende il recesso unilaterale da parte dell'Amministrazione scolastica dal contratto di lavoro siglato con il dipendente pubblico. Si tratta pertanto del caso in cui la PA chiude il rapporto con il lavoratore, a seguito di ipotesi di grave entità, tassativamente specificate da fonti normative e contrattuali. Il preavviso è l'arco temporale intercorrente tra la comunicazione formale del licenziamento eseguita dal datore di lavoro e l'interruzione sostanziale del contratto di lavoro, previsto al fine di tutelare la parte che lo subisce e attutire gli effetti pregiudizievoli. La disciplina è contenuta nell'art. 2118 del codice civile per cui il preavviso va dato nel termine e nei modi stabiliti dai CCNL, dagli usi o secondo equità.

Tipologie di licenziamento. Anzitutto il codice civile disciplina le ipotesi di licenziamento per giusta causa e licenziamento per giustificato motivo, ipotesi applicabili anche al rapporto di pubblico impiego, come precisa l'art. 55-quater del TU sul pubblico impiego. Ulteriori ipotesi di licenziamento sono previste proprio dal D. Lgs. 165/2001 «Testo unico sul pubblico impiego», in particolare a seguito della

Riforma Madia che ha inasprito le sanzioni per le finalità di lotta ai c.d. “furbetti del cartellino”, di cui parleremo a breve. Da ultimo, le ulteriori ipotesi di licenziamento sono previste dal CCNL Comparto Istruzione 2016-2018 a titolo di massima sanzione disciplinare, da irrogare a conclusione dell'apposito procedimento disciplinare secondo le forme e i termini dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Forma scritta. Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento va comunicato per iscritto al prestatore di lavoro. Nella formale comunicazione, vanno inserite le motivazioni dell'atto. In assenza di comunicazione scritta e/o di formali motivazioni, l'atto è inefficace. Licenziamento disciplinare previsto nel Testo unico sul pubblico impiego. Questo tipo di licenziamento ha natura di sanzione disciplinare, irrogata a conclusione del procedimento disciplinare. Partiamo anzitutto dall'art. 55 quater che afferma: “Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- 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;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste, minacciose, ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro;
- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento ai sensi dell'art. 54 c. 3;
- commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, c. 3;
- reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal CCNL o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Questi casi sono puniti con il licenziamento con preavviso, salvo i casi previsti dal comma 3 dell'articolo, per i quali non è previsto alcun preavviso. Licenziamento disciplinare previsto nel CCNL. Ulteriori casi di licenziamento disciplinare sono previsti dal CCNL Comparto Istruzione 2016-2018 all'art. 13, comma 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:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;
- b) recidiva nelle violazioni a cui si applica la sospensione dal lavoro senza retribuzione;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
- e) 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;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare;
- c) 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 gravità;
- d) 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;
- e) condanna, anche non passata in giudicato: – per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012; – quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; – per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; – per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro”.