



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Da oggi dirigente: I primi 200 giorni

Il Procedimento Disciplinare



Il procedimento disciplinare

Da oggi Dirigente
Agenda dei primi 200 giorni - 2020

sommario

- *la natura del procedimento*
- *le fonti*
- *gli studenti – procedimento e sanzioni*
- *il personale – le procedure*
- *accesso agli atti in corso di procedimento*
- *le sanzioni specifiche*
- *obbligo di concludere il procedimento*

La natura del procedimento

DIFFERENZA FONDAMENTALE

- Il procedimento disciplinare nei confronti degli studenti implica l'esercizio di un **potere pubblicistico** e dunque ha natura di **procedimento Amministrativo** (ricorso al TAR)
- Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti implica l'esercizio di un **potere di natura datoriale** – le cui modalità di esercizio nel contesto della PA sono regolate per legge, secondo la procedura dettagliatamente riportata nell'art. 55 (55-55 *octies*) del D. Lgs. 165/01 (impugnativa dinanzi al Giudice del Lavoro)

le fonti del diritto

le fonti del procedimento disciplinare per gli studenti

- **DPR 249/98** (aggiornato dal DPR 235/2007) *Statuto delle studentesse e degli studenti*
- **L. 71/2017** *Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo*
- **LEGGE 92/2019** *Introduzione dell'insegnamento scolastico della Educazione Civica*

Art. 7 Scuola e famiglia

1. Al fine di valorizzare l'insegnamento trasversale dell'educazione civica e di sensibilizzare gli studenti alla cittadinanza responsabile, **la scuola rafforza la collaborazione con le famiglie, anche integrando il Patto educativo di corresponsabilità** di cui all'articolo 5-bis del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 1998, n. 249, **estendendolo alla scuola primaria.** **Gli articoli da 412 a 414 del regolamento di cui al regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297, sono abrogati.**

le fonti del procedimento disciplinare per i dipendenti

- La **competenza della contrattazione** collettiva in materia disciplinare attiene ai **doveri di condotta** e alle **sanzioni**.
- La **fonte legislativa** detta le **modalità del procedimento disciplinare** e individua le **autorità disciplinari competenti**.
- **per tutto il personale:**
 - **DPR 16 aprile 2013, n. 62 (codice comportamento dei dipendenti pubblici)**
 - **D. Lgs. 165/01 articoli da 55 a 55 octies aggiornato dal D. Lgs. 75/2017 (riforma Madia)**
 - **[CM 88 dell'8 novembre 2010]**
- **per i soli docenti:**
 - **D. Lgs. 297/94 articoli da 492 a 501**
 - **CCNL 2016-2018 art. 29, terzo comma**
- **per il personale ATA:**
 - **CCNL 2016-2018 artt. 10 (Destinatari), 11 (Obblighi del dipendente), 12 (Sanzioni disciplinari), 13 (Codice disciplinare).**

Modifiche introdotte dal D. Lgs. 75/2017

- rafforzamento della competenza dell'Ufficio dei procedimenti disciplinari (ai responsabili di struttura resta esclusivamente il rimprovero verbale): **non per i dirigenti scolastici**;
- unificazione dei tempi della procedura di contestazione (30 giorni per la contestazione e 120 per la conclusione);
- **limitazione della perentorietà ai termini iniziale e finale** (contestazione addebiti e conclusione del procedimento), gli altri termini del procedimento disciplinare diventano ordinatori, **prevedendo che i vizi del procedimento disciplinare non determinino la decadenza, l'invalidità degli atti o della sanzione irrogata**;
- inserimento di ulteriori ipotesi di licenziamento stabiliti direttamente dalla legge;
- estensione anche ai responsabili, oltre che ai dirigenti, dell'apparato sanzionatorio in caso di omissione o ritardo nell'azione disciplinare

Modifiche introdotte dal D. Lgs. 75/2017

- *Unificazione dei termini del procedimento (per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale)*
 - *Termine di trenta giorni per la contestazione di addebiti dalla notizia dei fatti di rilevanza disciplinare*
 - *Termine di venti giorni di preavviso per l'audizione a difesa*
 - *Termine di centoventi giorni dalla contestazione per la conclusione del procedimento (archiviazione o irrogazione della sanzione)*
 - *Termine di dieci giorni per la segnalazione all'UPD dei fatti di rilevanza disciplinare di sua competenza*

Modifiche introdotte dal D. Lgs. 75/2017

- non si deve più procedere ad informare il lavoratore contestualmente all'avvio del procedimento, nel caso di trasferimento di competenza all'UPD
- il *termine finale del procedimento* inizia a decorrere dalla data del provvedimento con il quale l'UPD avvia il procedimento stesso
- la *violazione dei termini del procedimento*, fatta salva la responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, *non comporta decadenza dell'azione disciplinare* né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del lavoratore

Elementi di attenzione

- *in caso di uso della **Raccomandata con avviso di ricevimento** per l'inoltro della contestazione degli addebiti, occorre prendere in considerazione l'eventualità di un ritiro tardivo della lettera da parte del dipendente*
- *sono da considerarsi **perentori***
 - *il termine per la contestazione dell'addebito*
 - *il termine per la conclusione del procedimento*
- ***non è sottoposto a declaratoria di perentorietà***
 - *il termine di venti giorni dal ricevimento della contestazione per fissare la data per l'audizione difensiva*
 - *si ritiene, tuttavia, che il mancato rispetto di questo lasso di tempo, con la fissazione di un termine più breve di quello previsto, potrebbe compromettere il diritto di difesa e ciò potrebbe condurre a decadenza o annullamento del procedimento stesso*

i principi fondamentali, valevoli sia per alunni sia per dipendenti

- *Principi del procedimento:*
- ***Tempestività***
- ***Diritto alla difesa***

Principi della sanzione:

- ***proporzionalità***
- ***gradualità***
- ***motivazione***



gli studenti

Quadro di riferimento generale

- lo **Statuto delle studentesse e degli studenti** adottato con DPR 249/98 e modificato dal DPR 235/07 detta i principi generali del procedimento disciplinare di natura amministrativa, in particolare:
 - Stabilisce i diritti (art.2) e i doveri (art.3) degli studenti
 - Stabilisce il principio di personalità della responsabilità disciplinare
 - Sancisce il principio della garanzia del diritto alla difesa dello studente
 - Stabilisce gli organi cui spetta la irrogazione (Consiglio di Classe nella componente allargata e Consiglio di Istituto) e l'organo di garanzia (della Istituzione Scolastica e Regionale) e le sedi (Istituto, USR) per la impugnativa
 - Rinvia ai Codici di Disciplina, facenti parte degli Atti di auto-organizzazione (“**Regolamenti**”) delle singole scuole, nei quali “tipizzare” le mancanze e le sanzioni corrispondenti
 - Stabilisce la finalità educativa e di recupero della sanzione (principi di temporaneità, proporzionalità, gradualità e riparazione)
 - Prevede, per le sanzioni di tipo espulsivo, la necessità di offrire la possibilità di attività educative di natura sociale o culturale “alternative”, utili all’alunno e in favore della comunità scolastica

Quadro di riferimento generale

- ***L'Atto di auto-organizzazione di Istituto/Regolamento (e il "Patto di Corresponsabilità") devono «essere integrati con specifici riferimenti a condotte di cyberbullismo e relative sanzioni disciplinari» L. 71/2017***

Quadro di riferimento generale

- Il **Patto di Corresponsabilità Educativa** (DPR n. 249/98, modificato dal DPR n. 235/2007-art. 5-bis)
- è uno strumento normativo finalizzato a definire e a rendere trasparente compiti e doveri attribuibili ad ogni soggetto della comunità scolastica, in ragione del ruolo che ricopre.
- rafforza il rapporto scuola/famiglia in quanto nasce da una comune assunzione di responsabilità e impegna entrambe le componenti a condividerne i contenuti e a rispettarne gli impegni.
- La condivisione degli obiettivi, il rispetto dei ruoli, le procedure di decisione e l'assunzione di responsabilità sono fattori essenziali di successo della attività educativa e dello sviluppo delle **Competenze di Cittadinanza**. (Cfr. Linee guida MIUR Corresponsabilità Educativa)
- <https://www.miur.gov.it/documents/20182/50012/Linee+guida+corresponsabilità+educativa.pdf/07f61a8f-1b7c-4085-9387-2ab3b3deec40?version=1.0&t=1476199024484>

Elementi di attenzione

- *in assenza di specifico Codice Disciplinare e Atto di auto-organizzazione di istituto /Regolamento, non si può sanzionare*
- *Sono escluse irrogazioni di natura «esemplare» che colpiscono indistintamente, prescindendo da singole responsabilità (la responsabilità è personale)*
- Il Consiglio di Classe è da intendersi sempre nella sua composizione allargata alle componenti elettive (cfr. *Circolare MIUR n. 3602/P0 del 4 luglio 2008, che fornisce utili indicazioni generali*)
- *Io Statuto non si applica nella scuola primaria*
 - *ma il patto di corresponsabilità sì (dal 1 settembre 2020)*

Il “Regolamento” di Istituto

- L’Atto di auto-organizzazione dell’Istituto (“Regolamento”), oltre al **Codice Disciplinare**, deve specificare gli obblighi procedurali e lo svolgimento di un’adeguata istruttoria - che derivano dalla applicazione delle disposizioni previste dalla L. 241/90 (in quanto **procedimento amministrativo**)

Agenda dei primi 200 giorni - 2020

Il “Regolamento” di Istituto

- **Gli obblighi procedimentali**

- Notifica scritta di **avvio del procedimento** con prima convocazione per audizione dello studente e dei genitori
- **Convocazione** del Consiglio per la eventuale irrogazione della sanzione correlata all'illecito, come tipizzati nel Codice Disciplinare
- **Audizione** a difesa dello studente e dei genitori
- **Delibera** di irrogazione della sanzione, debitamente motivata, da parte dell'Organo Collegiale
- **Adozione** scritta della delibera del provvedimento, da parte del Dirigente Scolastico - e relativa motivazione (proporzionalità e gradualità) - con specificazione dettagliata della modalità di esecuzione della sanzione
- Data esplicita di **termine** del procedimento e relativa comunicazione di conclusione.

il personale

procedure comuni

necessità del procedimento

- nessuna sanzione può essere inflitta
 - senza un **regolare procedimento**
 - *unica eccezione (e solo per gli ATA): il rimprovero verbale*
 - *senza che sia stato già pubblicato all'albo della scuola*
 - **il codice disciplinare**
 - *il procedimento disciplinare*
 - *inizia con la contestazione di addebito*
 - *si conclude con l'atto formale di chiusura*
 - *Con sanzione*
 - *Con archiviazione*
 - *comunque, entro 120 giorni dalla contestazione iniziale (non dal fatto)*
 - *deve essere aperto e chiuso dallo stesso ufficio*
 - *non può essere lasciato in sospeso*
 - *salvo in presenza di procedimento penale (per fatti gravi)*

Elementi di attenzione

- ***Comunicazione entro 20 giorni all’Ispettorato della Funzione Pubblica, sia dell’avvio del Procedimento sia della sua conclusione***
- ***Generazione file per mezzo applicativo su PerlaPa e invio per PEC del file stesso a Ispettorato a indirizzo pdisciplinari@pec.governo.it***

*competenza a procedere
secondo il D.Lgs. 165/01 articoli da 55 a 55-octies
come aggiornato dal D.Lgs. 75/2017*

- *esclusivamente del dirigente*
 - *non è consentita al preside incaricato*
- *per mancanze disciplinari “minori”*
 - *(cioè sanzionabili **fino a 10 giorni di sospensione**)*
 - *è competente il dirigente scolastico (D. lgs. 165/2001 art. 55 bis c. 9-quater)*
- *per mancanze disciplinari più gravi*
 - *(fino al licenziamento)*
 - *è competente l’Ufficio Provvedimenti Disciplinari*
 - *costituito presso l’USR*

competenza a procedere secondo la recente giurisprudenza

- con le **ordinanze 28111/2019 del 31.10.2019 e 30226/2019 del 20.11.2019** la Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ha sostanzialmente confermato quell'orientamento giurisprudenziale (cfr. sentenza del Trib. Udine, 30/10/2019 n. 125) secondo la quale i dirigenti scolastici non possono applicare al personale docente ed educativo la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dallo stipendio sino a dieci giorni ma devono limitarsi alle sole sanzioni dell'avvertimento scritto e della censura
- la Cassazione sostiene che l'**art. 492, comma 2 lett. b) del d.lgs. 297/1994** (T.U. dell'istruzione) preveda la sospensione "fino a un mese" per la violazione dei doveri di cui all'art. 494 quale misura non frazionabile, a priori, sulla base di una valutazione prognostica compiuta soggettivamente dal dirigente scolastico
- l'orientamento espresso dalla Cassazione consiglia di limitarsi, per il momento, ad applicare al personale docente ed educativo solo le sanzioni **dell'avvertimento scritto e della censura e di trasmettere all'UPD i relativi atti ogniqualvolta ricorra un comportamento astrattamente sanzionabile con la "sospensione fino ad un mese".**

- **NULLUM CRIMEN, NULLA POENA SINE LEGE**

- «Principio di civiltà acquisito dalla coscienza collettiva» (Avv. Paolucci)
- Implica, al momento della contestazione, la **assoluta necessità di ricercare nel Contratto Collettivo o nella Legge l'infrazione e la correlata sanzione**
- Illecito e pena devono essere previste nella normativa, mai rimessa all'arbitrio del datore di lavoro

contestazione di addebito

Modalità e tempi

- ***in forma scritta e a data certa*** (sia di adozione che di notifica)
- ***con formulazione esplicita e oggettiva del singolo comportamento ritenuto illecito***
- ***entro 30 giorni*** (ma con tempestività) ***dalla “notizia del fatto”*** se la procedura è a livello di scuola
- ***entro 10 giorni dalla notizia trasmisso***ne atti se la procedura è a livello dell'UPD

contestazione di addebito

- ***deve contenere*** tutti gli *elementi di fatto*
 - *che consentono all'inculpato di capire di che cosa lo si accusa e difendersi*
 - ***inclusa l'eventuale recidiva***
- ***non deve contenere giudizi di valore o anticipazioni***
- *non sono necessari riferimenti alle disposizioni che si ritengono violate*

altri requisiti della contestazione

È opportuno che contenga:

- *data fissata per l'audizione a difesa*
 - **non prima di 20 giorni dalla data di notifica della contestazione**
- *menzione della facoltà di farsi assistere*
 - *da un avvocato o un sindacato, in sede di audizione*
- *menzione della facoltà di produrre memoria scritta*
 - *entro lo stesso termine, se non intende presentarsi*
- *menzione della facoltà di differimento*
 - *per una sola volta nel procedimento*
 - *solo in caso di grave e documentato impedimento*
- *menzione della facoltà di accesso agli atti*

svolgimento dell'audizione

- l'audizione deve essere **verbalizzata**
- il dirigente **dà lettura della contestazione**
- chiede al dipendente di dedurre a propria difesa
- lo ascolta **senza controbattere**
- non polemizza con l'avvocato o il sindacalista
- se vengono fatte asserzioni contrarie ai fatti
 - detta a verbale le **precisazioni** opportune
- al termine, chiede se vi sia altro da aggiungere
- Non anticipa in questa sede alcuna decisione
- **invita tutti i presenti a firmare il verbale**
 - (in caso di rifiuto, la circostanza va a sua volta verbalizzata)

sospensione del procedimento

- ***possibile solo in sede di UPD (non di scuola)***
 - *solo in presenza di un procedimento penale*
 - *solo se necessario per chiarire fatti e responsabilità*
 - *può accompagnarsi a sospensione cautelare*
- ***se il procedimento non è stato sospeso***
 - ***va riaperto dopo la sentenza penale definitiva***
 - *in caso di assoluzione, solo a richiesta del dipendente*
 - *in caso di condanna, d'ufficio*
 - *per adeguare le decisioni disciplinari alle risultanze penali*

accesso agli atti del procedimento

è un diritto dell'inculpato

- *nella contestazione, è bene precisare che il dipendente ne ha facoltà*
- *se richiesto, deve essere concesso con urgenza*
 - *lasciando il tempo per l'utilizzo a propria difesa*
 - *quindi è meglio “abbondare” sui 20 giorni di preavviso per l’audizione*

Limiti all'accesso

- **Art. 54 bis D. Lgs. 165/2001**
- C. 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. (...) Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante **non può essere rivelata**, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza di consenso** del segnalante alla rivelazione della sua identità.
- C. 4. La segnalazione è **sottratta all'accesso** previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni
- Vale per i dipendenti pubblici. Ma di fatto può essere fatto valere anche per l'eventuale esposto di genitori o di studenti, a fronte dell'esistenza di necessari, ulteriori accertamenti distinti. (cfr. art. 55 *bis*, c.7 D. Lgs. 165/01))

sanzioni specifiche

- Art. 10 **destinatari** Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al **personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative**
[...]

Il CCNL 2016-2018 e la responsabilità disciplinare per il personale

ATA

- **Art. 12 sanzioni disciplinari** Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare [...]
- **Art. 12 comma 3 - Autorità disciplinare competente** viene esplicitamente recepita, **la competenza del Dirigente della scuola** ad irrogare la sanzione della **sospensione dal servizio fino a 10 giorni** (D. lgs. 165/2001 art. 55 bis c. 9-quater)
- non può essere tenuto conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari **decorsi due anni dalla loro irrogazione**
- i provvedimenti sanzionatori non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso

- **rimprovero verbale**
 - senza necessità di procedimento, di cui occorre comunque lasciare traccia agli atti, mediante verbale dell'incontro in cui è stato comunicato
- **rimprovero scritto**
- **multa da una a quattro ore di retribuzione**
 - da acquisire al bilancio della scuola e da destinare ad attività sociali per gli alunni
 - il dipendente può versare la somma sul conto della scuola stessa
 - In caso contrario, chiedere alla DPT di operare la trattenuta e di versarla sul conto della scuola (indicare il codice IBAN)
- **sospensione dal servizio fino a dieci giorni**
 - con sospensione della retribuzione, di tutti i benefici economici e con ritardo nella progressione di carriera ex art. 12 c. 1 lett. d) CCNL 2016-2018.



Il CCNL 2016-2018 e la responsabilità disciplinare per il personale ATA: la pubblicità

*Al codice disciplinare (art. 13 CCNL 2016-2018) deve essere data la **massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione***

- entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL*
- e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione*

Art. 29

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

Le parti convengono sulla ***opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria***, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. **La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.** (**NON SI E' MAI TENUTA**)

È, quindi, rinviato l'esame del **codice disciplinare per i docenti**.

Oggi vigenti:

-**D.Lgs. 165/2001 articoli da 55 a 55-octies** (procedimento disciplinare);

-**D.Lgs. 297/1994 articoli da 492 a 501** (sanzioni disciplinari)

l'art. 29 c. 3 del CCNL modifica l'art. 498 c. 1 del D.lgs. 297/1994 (destituzione) introducendo le seguenti lettere:

- “g) per **atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale** che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
- h) per **dichiarazioni false e mendaci** che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

- **avvertimento scritto** ovvero richiamo all'osservanza dei propri doveri (ex art. 492, comma 3, e art. 502 d.lgs. 297/1994)
 - non esiste il "rimprovero", né verbale né scritto
 - attenzione: un errore nei termini annulla la sanzione (non se è chiaro ciò che l'Amministrazione intende)
- **Censura** (ex artt. 492, c. 2, lett. a), 493 e 502 d. lgs. 297/94)
- **Sospensione dal servizio** (ex art. 492, comma 2 lett. b) e lett. c) del d.lgs. 297/1994)
 - Fino ad 1 mese (art. 492 lett.b e art. 494)
 - da 1 mese a 6 mesi (art. 492 lett. ce art. 495)
- **Sospensione dal servizio** (ex art. 55-bis, c. 9-quater, d.lgs. 165/2001)
 - **da uno a dieci giorni**
 - . comporta anche sospensione della retribuzione e di ogni beneficio economico (pensione, TFR ecc.)
 - . salvo assegno alimentare al 50% (natura assistenziale **NON** retributiva)
 - . comporta ritardo nel passaggio di gradone (art. 79 CCNL)
 - . comporta la sospensione nell'anzianità di carriera
 - . il relativo provvedimento (**NON E' UN DECRETO!**) deve essere inviato alla RTS per il controllo di regolarità ex d.lgs. 123/2011

determinare la sanzione adeguata

Le condotte che sono suscettibili di essere sanzionate non sono ben descritte per i docenti nel CCNL

- *lo stesso Testo Unico fa un rinvio generico ai doveri inerenti la funzione*
- *tranne che per le condotte di cui alle lettere:*
 - *b) violazione del segreto d'ufficio*
 - *c) violazione dei doveri di vigilanza dell'art. 494*

determinare la sanzione adeguata

E' necessario per i docenti affiancare, quindi, alla norma sanzionatoria, altre disposizioni (incarichi, disposizioni dirigenziali e datoriali, riferimenti legislativi e contrattuali) che disegnano i doveri del docente

- occorre essere consapevoli che alla maggiore genericità del Codice disciplinare per i docenti corrisponde certamente una maggiore incertezza nella scelta della sanzione
- esiste una realtà molto composita nella quale a fronte delle stesse condotte, è possibile vedere interpretazioni diverse dei dirigenti della scuola nei confronti di stesse condotte non rispettose dei doveri d'ufficio

alcuni principi da rispettare

- *non adottare una sanzione più severa di quella contemplata nel codice disciplinare*
 - è consentito scendere, ma non scegliere una sanzione più grave
- *va rispettato il principio di proporzionalità punitiva*

Cass. civ. Sez. VI - Lavoro Ord., 07/11/2018, n. 28492, Cass. civ. Sez. lavoro, 07/11/2018, n. 28445

proporzionalità punitiva

La proporzionalità punitiva si deve fondare su:

- *connotati soggettivi della condotta: il grado della colpa o l'intensità del dolo e quindi, sulla presenza o assenza di elementi che rendano "scusabile" la condotta*
- *connotati oggettivi della condotta: ad es. il «bene» violato, il grado di affidamento richiesto dalla specifiche mansioni del dipendente, l'esistenza e l'entità del danno, l'esistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del dipendente.*

Tratto da webinar Lexforschool “Sanzioni disciplinari”(Avv. Laura Paolucci)

sanzione sproporzionata

- *il dipendente può adire il giudice del lavoro* in caso ritenga di aver ricevuto una sanzione non adeguata rispetto alla violazione contestata dal dirigente
- *il D.Lgs. n.75 del 2017 ha integrato il D.Lgs 165/2001 con una disposizione che prevede che in sede di impugnativa di sanzioni disciplinari, il giudice, qualora ravvisi un difetto di proporzionalità della sanzione inflitta dalla P.A. al proprio dipendente, può egli stesso sostituire la sanzione eccessiva con quella proporzionata (in melius e non in peius), convertendola in ossequio al principio di proporzionalità*

Tratto da webinar Lexforschool “Sanzioni disciplinari”(Avv. Laura Paolucci)

in caso di più mancanze

Responsabilità per più mancanze (art. 13 c. 2)

- Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni 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

Il nuovo CCNL di comparto (art. 17) e la determinazione concordata della sanzione

- 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.
- La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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**.

L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della **procedura conciliativa, che non ha natura obbligatoria, entro i cinque giorni successivi alla audizione** del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, pena decadenza

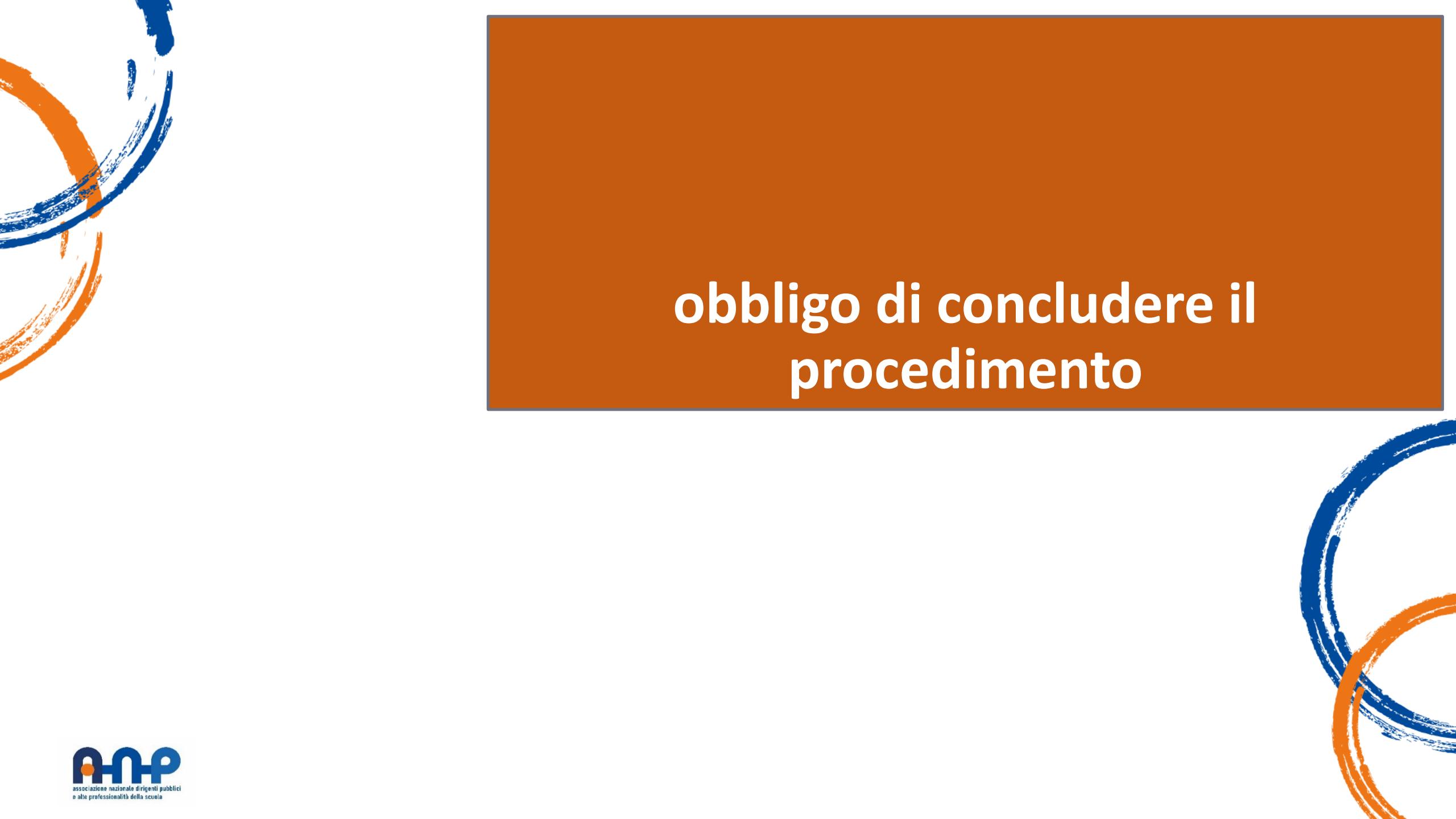
- La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio **e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile**.
- Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

Il nuovo CCNL di comparto (art. 17) e la determinazione concordata della sanzione

- La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro **i cinque giorni** successivi al ricevimento della proposta
- Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.

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.

- 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.
- 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
- la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine **di trenta giorni** dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione



obbligo di concludere il procedimento

chiusura del procedimento

- **se il dipendente non si presenta all'audizione**
 - *si procede comunque, tenendo presente la memoria scritta eventualmente fatta pervenire dall'inculpato*
- **il procedimento deve chiudersi**
 - **esplicitamente** (per iscritto) con archiviazione o con irrogazione di sanzione disciplinare
 - **entro 120 giorni** dalla data di sottoscrizione (non di comunicazione all'inculpato) dell'atto di contestazione
 - **l'esito del procedimento va notificato al dipendente** (si tratta di atto ricettizio e quindi *la sua efficacia è subordinata all'avvenuta notifica*)



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Grazie per l'attenzione!