

# Webinar sul procedimento disciplinare del 19 febbraio 2021: le FAQ per i soci ANP

## Fattispecie di addebito

### 1. L'inottemperanza a un ordine verbale (ad esempio, in caso di sostituzione di docente assente) è suscettibile di contestazione di addebito?

Sì, l'inottemperanza a un ordine (disposizione) verbale è sanzionabile.

Nel caso della sostituzione dei docenti assenti in modo breve e saltuario, è opportuno che il sistema trovi una regolamentazione; è necessario poi che il dirigente fornisca alla parte sindacale informazione sui criteri e sulle modalità per fare fronte alle assenze brevi e saltuarie.

Ciò premesso, quando si tratta di disporre una sostituzione, il datore di lavoro può impartire una disposizione di servizio al dipendente anche in forma orale, in caso di urgenza. In forza del dovere di esecuzione delle disposizioni che grava sul lavoratore giusto il disposto dell'art. 2104, comma 2, c.c., egli è tenuto ad adempiervi.

La possibilità di non eseguire un ordine, [previa rimostranza](#) a chi lo ha impartito, presuppone infatti, oltre alla palese illegittimità dell'ordine stesso, che il dipendente non si limiti ad un mero rifiuto, ma espliciti le sue obiezioni, indicandone le motivazioni.

### 2. L'assenza a visita fiscale può costituire motivo di avvio del procedimento disciplinare?

Sì. L'argomento viene approfondito nell'apposita sezione.

### 3. In caso di mancanze reiterate queste vanno riportate tutte nella contestazione di addebito?

In caso di atti, comportamenti e/od omissioni collegati tra di loro, si può procedere ad un'unica contestazione di addebito tenendo presente il rispetto del termine dei trenta giorni dalla conoscenza della *notitia criminis*.

### 4. La violazione della privacy costituisce illecito disciplinare?

Sì. Si rinvia per ulteriori indicazioni sulla [gestione del data breach](#)

### 5. Cosa comporta la falsa attestazione della presenza in servizio?

Il caso è contemplato dall'art. 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001 che così riporta ai commi 3-bis e seguenti:

3-bis. *Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantottore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.*

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis **si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla**

#### **convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma**

**4.** Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

**3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.** La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

**3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.**

#### **Audizione**

##### **1. Se il lavoratore non si presenta per motivo grave e oggettivo, è il dirigente a fissare la nuova data?**

In presenza di tale evenienza, il dirigente scolastico fissa la data per l'audizione tenendo conto dell'impedimento del lavoratore e salvaguardando il diritto di difesa dello stesso. Tale differimento può essere concesso, a istanza di parte, una sola volta e comporta la proroga in misura corrispondente del termine per la conclusione del procedimento.

##### **2. Si può differire l'audizione per impedimento del dirigente scolastico?**

Certamente sì, ma questo non comporta alcun differimento del termine temporale di conclusione del procedimento.

**3. L'art. 55-bis, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001 prevede naturalmente la possibilità di differimento, su istanza dell'inculpato, per garantire il diritto di difesa di quest'ultimo.**

##### **4. Può essere presente una terza figura per ricoprire il ruolo di verbalizzante?**

Sì. Il dirigente può avvalersi di altra persona per la verbalizzazione dell'audizione come, ad esempio, il DSGA, il primo collaboratore o altra persona di sua fiducia.

## Accesso agli atti

### 1. **A quali atti può accedere l'inculpato?**

A tutti gli atti del procedimento, con la sola esclusione di quanto previsto dall'art. 54-bis, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001.

### 2. **Occorre notificare la richiesta di accesso al segnalante come fosse un controinteressato?**

Il segnalante non è da ritenersi un controinteressato in quanto "segnala" fatti riguardanti altra persona e non la propria sfera personale. Le rimostranze scritte di genitori e alunni sono sempre accessibili.

### 3. **Si può oscurare il nominativo dei segnalanti?**

Posto che di regola occorre fornire all'inculpato tutta la documentazione utile alla sua difesa, l'oscuramento del nominativo dei segnalanti è possibile solo quando ricorrono elementi circostanziati e convincenti che lascino supporre che l'inculpato possa porre in essere azioni discriminatorie, ritorsive o comunque indebite pressioni nei loro confronti.

## Multa

### 1. **In un procedimento che coinvolge un lavoratore ATA e che si conclude con la sanzione di una multa, cosa accade se tale multa non viene pagata per tempo?**

Ciò non può accadere poiché la sanzione irrogata deve essere applicata mediante effettuazione da parte dell'amministrazione scolastica di una trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente.

## Procedimenti e UPD

### 1. **Una volta che gli atti del procedimento sono inviati all'UPD il dirigente scolastico è escluso dall'iter oppure può essere interpellato?**

Se l'UPD prende in carico il procedimento disciplinare, il dirigente può essere interpellato solo se gli vengono richiesti ulteriori chiarimenti sui fatti oggetto della contestazione al fine di istruire al meglio il suddetto procedimento.

## Assenze ingiustificate e trattenute stipendiali

### 1. **Cosa fare in caso di assenza ingiustificata?**

Occorre innanzitutto richiedere tempestivamente, fissando un termine, chiarimenti al lavoratore circa la motivazione alla base dell'assenza. Se ingiustificata, occorre procedere alla trattenuta stipendiale secondo le tabelle contrattuali e valutare l'apertura del relativo procedimento disciplinare. Il provvedimento con il quale si opera la trattenuta stipendiale va comunicato alla Ragioneria Territoriale dello Stato.

### 2. **Quando si può ritenere ingiustificata l'assenza alla visita fiscale?**

Si considera giustificato motivo di assenza alla visita fiscale un ragionevole impedimento che induca a compiere adempimenti non rinviabili oltre le fasce orarie. La prova dell'esistenza di un giustificato motivo di assenza è a carico del dipendente. Si forniscono di seguito alcuni esempi di assenza ingiustificata:

- non aver sentito il campanello al momento della visita

- campanello non funzionante e/o mancanza del nominativo del lavoratore sulla pulsantiera
- cambio di domicilio o assenza non comunicati.

### **3. Cosa fare in caso di assenza ingiustificata alla visita fiscale?**

In questo caso occorre chiedere al lavoratore di fornire chiarimenti alla base dell'assenza. Se ingiustificata, va applicata la disposizione di cui all'art. 5, c. 14 del decreto-legge n. 463/1983, convertito con modificazioni dalla legge n. 638/1983, secondo cui "qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato emotivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo". Il provvedimento con il quale si opera la trattenuta stipendiale va comunicato alla Ragioneria Territoriale dello Stato. L'applicazione di detta sanzione non esclude la possibilità di avviare anche un procedimento disciplinare.

## **Esercizio dell'azione disciplinare**

### **1. Il dirigente è tenuto all'esercizio dell'azione disciplinare?**

Ai sensi dell'art. 26, c. 4, lett. f) del CCNL area "istruzione e ricerca" 2016-18, il dirigente deve "sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività di tutto il personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa, secondo le disposizioni vigenti, l'attivazione dell'azione disciplinare". Le disposizioni vigenti richiamate da tale articolo sono quelle di cui all'art. 55-sexies, c. 3, del d.lgs. 165/2001 che ritengono disciplinarmente illecita la condotta omissione del dirigente. Ciò significa che l'esercizio dell'azione disciplinare, al ricorrerne dei presupposti, è doveroso. Non deve necessariamente concludersi con l'irrogazione di una sanzione dal momento che spetta al dirigente l'apprezzamento degli elementi acquisiti durante il procedimento.