



Come gestire le criticità di inizio anno (assenze del personale, fragilità/inidoneità, incompatibilità, orario del personale) evitando profili di responsabilità amministrativa e contabile

a cura dell'Avv. Fabio Paladini



Inizio A.S.: a cosa prestare attenzione

Inizio A.S. per un nuovo DS: tantissimi adempimenti ma attenzione sempre alla gestione del personale (assenze, accertamento inidoneità, richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività extraistituzionali etc) e all'attività negoziale.

Il DS è responsabile dei contratti e di tutta l'attività contabile e amministrativa.

Il dirigente scolastico, quale organo apicale dell'istituzione scolastica, è tenuto a vigilare attentamente su tutta l'attività amministrativa e contabile dell'istituto. (Corte dei Conti LAZIO - Sentenza 10/07/2017, n. 164)



Accertamento inidoneità: compiti e responsabilità del DS

Richiesta della visita da parte del D.S.

Il Dirigente Scolastico avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova, nei seguenti casi:

- a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento (cfr CCNL Scuola art. 17);
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

➤ **Distinzione tra accertamento inidoneità (CMV) e sorveglianza sanitaria – fragilità (Medico competente)**

➤ **A cosa prestare attenzione e come formulare la richiesta di visita?**



Accertamento inidoneità

DIPENDENTE CHE NON PUÒ STARE A SCUOLA E LA VISITA NON È FISSATA A BREVE: COSA DEVE FARE IL DS?

Misure cautelari

Il Dirigente Scolastico può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle seguenti ipotesi:

- a) in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- b) in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- c) in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo.



Accertamento inidoneità

Nell'ipotesi di cui alle lettere a) e b) il dirigente può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia **senza indugio** la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente.

Nell'ipotesi di cui alla lettera c), l'amministrazione **può** disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento.

In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento di cui all'articolo 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso (competenza al licenziamento è dell'UCPD c/o l'USR).



Accertamento inidoneità

Procedura

Salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato.

L'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica in grado di costituire pericolo per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

In ogni caso la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, **salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.**



Accertamento inidoneità

Sospensione cautelare durante la sorveglianza sanitaria

Nota n. 1585/2020: ricorso alla sospensione cautelare ex art. 6 DPR n. 171/2011 lett. b) qualora il Dirigente scolastico, attivata la richiesta di sorveglianza sanitaria dietro richiesta del lavoratore, sia in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, in attesa della visita medica.



Come gestire le richieste di attività extraistituzionali?

Art. 53 del D.Lgs. N165/2001

- deroghe di tipo soggettivo (part time non superiore al 50%)
- deroghe di tipo oggettivo (attività elencate dal comma 6 dell'art.53)
- deroghe per gli incarichi retribuiti (se occasionali, temporanei e non in conflitto di interessi)
- Libera professione (art. 508 D.Lgs. N. 297/1994)

Il regime legislativo vigente, codificato dall'art. 53 D.Lgs. n. 165 del 2001 prevede, tramite il richiamo alla disciplina posta dagli artt. 60 ss. D.P.R. n. 3 del 1957, attività per le quali vige una situazione di incompatibilità assoluta, il cui espletamento determina la decadenza dall'impiego previa diffida alla cessazione dell'attività incompatibile, attività esercitabili dal pubblico dipendente previa autorizzazione e, infine, attività liberamente esercitabili senza autorizzazione in quanto riconducibili all'esercizio di libertà costituzionalmente garantite, ossia quelle elencate nel sesto comma dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001.



Come gestire le richieste di attività extraistituzionali?

Cosa valutare ai fini della autorizzazione

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico;
- la necessità che l'attività svolta non sia in conflitto (anche potenziale) con gli interessi dell'Amministrazione e con il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento, con la ulteriore precisazione che l'attività deve essere svolta necessariamente al di fuori dell'orario di servizio.
- **Attenzione a differenza tra libera professione e attività commerciale ed imprenditoriale (sempre vietata)**



Gestione del personale

Alcune fattispecie cui prestare attenzione per evitare contenzioso con i dipendenti o addebiti di responsabilità:

- Gestione delle assenze (attenzione soprattutto alle richieste di congedo biennale ed agli adempimenti e controlli in tema di assenze per malattia)
- Orario del personale (es fattispecie delle 35 ore ex art. 55 CCNL 2007 – Nota RGS 73072/2016; ore eccedenti – Corte Conti Toscana 11/3/2016 – RGS 32509/2016)
- Richiesta pagamento ferie (attenzione alle fattispecie ex art. 59 CCNL 2007)



Ma quando si incorre in responsabilità?

Corte dei Conti - Terza sezione centrale d' appello - Sentenza 14/09/2017, n. 441

Ai fini della responsabilità erariale, la colpa grave consiste nella evidente e marcata trasgressione di obblighi di servizio o di regole di condotta.

Sono connotazioni di tale trasgressione: a) che sia ex ante astrattamente riconoscibile per dovere professionale di ufficio; b) che non sussistano oggettive ed eccezionali difficoltà nello svolgimento dello specifico compito di ufficio; c) che nel caso di potenziale e particolare delicatezza delle funzioni esercitate dal soggetto, questo non si sia attenuto all' obbligo di usare il massimo della cautela e dell' attenzione; d) che nel caso di illecito che si concreti in comportamento omissivo, questo sia pervicace ed ingiustificato, tale da rendere ostensiva la volontà del soggetto di disinteressarsi deliberatamente di adempimenti che gli fanno carico.

La determinazione del danno in caso di più responsabili

Nel caso in cui vi siano più responsabili, non valgono le regole civili della solidarietà, per le quali ognuno dei responsabili risponde per l'intero danno, ma ciascuno risponde solo della propria quota di danno, salvo ipotesi eccezionali previste dalla Legge n. 639 del 1996.

Corte dei Conti TOSCANA - Giurisdizionale – Sent. 05/07/2019, n. 277:

Risponde per danno erariale il docente che non rende la prestazione lavorativa per la quantità oraria prevista. Rientra tra gli obblighi del dirigente scolastico controllare che i dipendenti svolgano la prestazione lavorativa per la quantità oraria prevista. La Corte dei Conti ha condannato al risarcimento di tale danno il dirigente scolastico a titolo di colpa grave nella misura del 20% della somma.



Pagamento ferie

Avvenuta monetizzazione delle ferie da parte del DSGA, la quale ha adottato il relativo mandato di pagamento, in proprio favore, pochi giorni dopo l'entrata in vigore del decreto legge 6.7.2012, n.95 che ha vietato tale liquidazione.

Quanto alla posizione del Dirigente scolastico, è stata ritenuta gravemente colpevole anche la condotta del dirigente, per non aver assunto alcuna iniziativa (ad esempio sotto forma di richiesta di chiarimenti) e per aver sottovalutato la situazione di evidente conflitto di interessi in cui versava la DSGA, prima di disporre il pagamento del mandato in favore della stessa.

Ai fini della configurabilità della colpa grave non è sufficiente a integrarla la semplice violazione della legge o di regole di buona amministrazione ma è necessario che questa violazione sia connotata da inescusabile negligenza o dalla previsione dell'evento dannoso.

(Corte dei Conti - Terza sezione centrale d' appello - Sentenza 05/06/2020, n. 167)



Ritardati pagamenti

Non emerge colpa grave, e conseguente responsabilità, nelle condotte di Dirigente Scolastico e DSGA per ritardato versamento dell' IRAP - cui sono conseguite sanzioni ed interessi per ritardata iscrizione a ruolo di somme in favore di Equitalia - allorchè sia emersa una effettiva ed oggettiva esistenza di una strutturale carenza di liquidità delle casse dell'istituto scolastico determinata dal ritardo con il quale il MIUR corrispondeva all'istituto medesimo i finanziamenti dovuti per le spese correnti del medesimo e, in particolare, per quelle necessarie al suo funzionamento e per quelle relative a compensi da corrispondere obbligatoriamente al personale per attività di partecipazione ad esami, per prestazioni eccedenti l' orario di lavoro e per supplenze. (C. Conti Appello 441/2017)



Contratti con esperti esterni

Corte dei Conti LAZIO - Sentenza 10/07/2017, n. 164

E' personalmente responsabile per colpa grave, nel giudizio di responsabilità contabile avanti alla Corte dei Conti, per aver illegittimamente stipulato contratti di prestazione d'opera come consulente/tutor con personale docente estraneo all'istituto, ritenendo sufficienti mere autocertificazioni delle incaricate circa le rispettive competenze professionali, senza l'offerta di un curriculum dal quale poter rilevare la sussistenza dei titoli attestanti le conoscenze professionali e le esperienze lavorative richieste, in seguito risultate insussistenti. Di tale danno erariale è responsabile unicamente il Dirigente Scolastico, non potendosi configurare in capo ai componenti del Consiglio d'Istituto un atteggiamento gravemente colposo, trattandosi di organo elettivo composto dai rappresentanti dei docenti, dei genitori e degli alunni e del personale ATA, al quale il legislatore ha conferito una funzione di indirizzo politico-amministrativo della scuola.

➤ **Massima attenzione al conferimento degli incarichi ad esperti (art. 7 co. 6 D.lgs 165/2001 – DI 129/2018)**



Infortuni Covid e responsabilità del DS: niente panico!

Circolare INAIL 20 maggio 2020, n. 22

- dal riconoscimento del contagio come infortunio sul lavoro non deriva automaticamente una responsabilità del datore di lavoro;
- l' ammissione alla tutela dell' Istituto (e quindi al riconoscimento dell' infortunio) non ha alcun rilievo in merito ad una responsabilità penale e civile del datore di lavoro;
- in sede penale vale il principio della presunzione di innocenza e dell' onere della prova a carico del pubblico ministero, mentre in sede civile, ai fini del riconoscimento della responsabilità del datore di lavoro, è sempre necessario l' accertamento della colpa nella determinazione dell' infortunio, come il mancato rispetto della normativa a tutela della salute e della sicurezza;



Infortuni Covid e responsabilità del DS

Circolare INAIL 20 maggio 2020, n. 22

- la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare nei luoghi di lavoro, che sono oggetto di continui aggiornamenti da parte delle autorità sulla base dell' andamento epidemiologico, rendono peraltro estremamente difficile configurare la responsabilità civile e penale dei datori di lavoro;
- l' articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un' ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.



Infortuni Covid e responsabilità del DS

Art. 29-bis del DL n. 23/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 40/ 2020

M.I. Nota n. 1466 del 20 agosto 2020: il rischio di contagio e diffusione del COVID-19 comporta l'adozione di specifiche cautele e misure organizzative e protettive previste nei protocolli stipulati dal Governo e organizzazioni sindacali, nonché nei protocolli e linee guida adottati per lo specifico delle istituzioni scolastiche, la cui osservanza è idonea a rappresentare quali assolti gli obblighi richiamati, ex art. 2087 cc, da parte del datore di lavoro (e, nel caso specifico delle istituzioni scolastiche, da parte dei Dirigenti Scolastici).



Infortuni Covid e responsabilità del DS

Infortuni Covid- 19

Note 688 del 5 maggio 2021 e n. 3159 del 17 marzo 2021

Responsabilità del DS: quando scatta? L' eventuale responsabilità del datore di lavoro non è conseguenza automatica del contagio del lavoratore in occasione di lavoro, potendo questa derivare - articolo 29-bis del decreto-legge n. 23/2020 convertito dalla Legge n. 40/2020 - soltanto dall'accertata inosservanza delle prescrizioni contenute nei protocolli nazionali di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, primo fra tutti, quello sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali o dall' inosservanza dei protocolli e delle prescrizioni regionali.



Infortuni e responsabilità del DS

Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 02/10/2020, n. 21201

La prova della responsabilità datoriale, ai sensi dell'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro), richiede l'allegazione da parte del lavoratore, che agisce deducendo l'inadempimento, sia degli indici della nocività dell'ambiente lavorativo cui è esposto, da individuarsi nei concreti fattori di rischio, circostanziati in ragione delle modalità della prestazione lavorativa, sia del nesso causale tra la violazione degli obblighi di prevenzione ed i danni subiti.



Infortuni e responsabilità del DS

Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 22/10/2020, n. 23146

Al di fuori dei casi di rischio elettivo, nei quali la responsabilità datoriale è esclusa, qualora ricorrano comportamenti colposi del lavoratore, trova applicazione l'art. 1227, comma 1, c.c.: tuttavia, la condotta incauta del lavoratore non comporta un concorso idoneo a ridurre la misura del risarcimento ogni qual volta la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro sia munita di incidenza esclusiva rispetto alla determinazione dell'evento dannoso.



*Le Sentenze citate nelle slides sono pubblicate nella
Banca Dati LexForSchool – Gruppo Spaggiari Parma*



Avv. Fabio Paladini

Per info e comunicazioni:

info@italiascuola.it

www.italiascuola.it