



SEMINARIO DI FORMAZIONE

LA COMPETENZA DISCIPLINARE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Come determinare la competenza ex ante?

a cura di Laura Paolucci e Lorenzo Capaldo



1

Alune premesse

Le fonti giuridiche del potere disciplinare nel pubblico impiego

- La disciplina delle responsabilità è «coperta» da riserva di legge (97 Cost.)
- La responsabilità disciplinare appartiene all'organizzazione del lavoro
- La disciplina dell'azione disciplinare è materia rimessa alla contrattazione collettiva, nei limiti assegnati dalla legge.



Le fonti giuridiche del potere disciplinare nel pubblico impiego

«Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la **tipologia delle infrazioni** e delle **relative sanzioni** è definita dai contratti collettivi» (art. 55, co 2, D.Lgs n. 165/2001)

Quindi, la contrattazione collettiva determina:

- le infrazioni
- le sanzioni

La contrattazione collettiva non può disciplinare il **procedimento** (eliminato il rinvio all'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e con esso la possibilità per il CCNL di intervenire in materia di procedure)



Le fonti giuridiche del potere disciplinare nel pubblico impiego

Art. 55 comma 1, D.Lgs n 165/2001

«1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono **norme imperative**, ai sensi e per gli effetti degli **articolo 1339 e 1419 secondo comma, del codice civile**, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2».

Significa cioè che disposizioni di CCNL eventualmente derogatorie rispetto alle previsioni degli artt. da 55 a 55 octies (procedimento disciplinare, rapporto con il procedimento penale, ipotesi di licenziamento disciplinare) D.Lgs. n. 165/2001 sarebbero affette da nullità (art. 1419 c.c.) e le disposizioni derogate si sostituirebbero automaticamente alle disposizioni illegittime con conservazione delle restanti clausole del contratto (art. 1339 c.c.)



Obbligatorietà dell'esercizio dell'azione disciplinare?

Art. 55 sexies D.Lgs n. 165/2001

«Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti **all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo**, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero **a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare**, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter) *[dolo o colpa grave]*, e comma 3-quinquies *[nei casi in cui l'illecito da contestare sia la falsa attestazione della presenza in servizio]*.

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, **è valutata anche** ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto»

La norma sanziona l'omissione immotivata o irragionevole o tipizzata



2

Fonti delle condotte vietate e delle sanzioni



Condotte e sanzioni (personale docente ed educativo)

- **Artt. 492-498 D.Lgs n. 297/1994**
 - **Art. 29, co 3, CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19.04.2018 aggiunge due condotte all'art. 498 ***
 - **Le fattispecie previste dal D.Lgs 165/2001 (artt 55 quater e ss) e da altre norme di legge**
 - **DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei pubblici dipendenti)**
- * La sessione negoziale prevista dal CCNL 2018 diretta alla definizione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni non si è conclusa**



Condotte e sanzioni (personale ATA)

- 1. Artt. 11-13 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19.04.2018**
- 2. Le fattispecie previste dal D.Lgs 165/2001 (artt 55 quater e ss) e da altre norme di legge**
- 3. DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei pubblici dipendenti)**



Il procedimento nei confronti del personale a tempo determinato

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 economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55-bis, comma 9).

Sentenza n.234/2017 della Corte d'Appello di Trieste: non può negarsi la sussistenza del potere disciplinare per fatti occorsi in vigenza di contratto anche quando l'irrogazione della sanzione intervenga successivamente.

Il procedimento disciplinare



Il procedimento dopo il D.Lgs 75/2017

Il D.Lgs. n. 75/2017 interviene sul procedimento disciplinare, **unificandolo** ulteriormente, poiché disciplina diversamente la competenza disciplinare.

Al dirigente viene infatti lasciata competenza disciplinare solo per le infrazioni punibili con il rimprovero verbale. Per tutte le altre infrazioni è competente l'U.P.D.

Il procedimento disciplinato dal comma 4 dell'art. 55 bis vale per tutte le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale, salvo che per le infrazioni di cui all'art. 55 quater commi 3 bis e 3 ter (cd «furbetti del cartellino»).

Le norme introdotte dal D.Lgs 75/2017 sono applicabili agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (22 giugno 2017).



Il ridimensionamento dei poteri del dirigente (art.55-bis nuovo testo)

DIRIGENTE (responsabile della struttura): competenza per le infrazioni di minore gravità punibili con la sanzione del **RIMPROVERO VERBALE**.

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.

Per le infrazioni punibili con sanzioni **SUPERIORI** al rimprovero verbale provvede **l'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**.



Il procedimento è delineato dall'art.55-bis co. 4

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UPD	Immediatamente e comunque non oltre 10 gg dalla notizia	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Immediatamente e comunque non oltre 30 giorni	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie E fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla contestazione + eventuale proroga (qualunque rinvio determina il differimento)	



Il nuovo regime dei TERMINI (art.55 - 9 ter)

- La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento previste dagli artt. da 55 a 55-quater non determina la decadenza dall'azione né l'invalidità degli atti e della sanzione

PURCHE'

- 1. non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente**

e

- 2. le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione degli accertamenti svolti, risultino in concreto compatibili con il principio di tempestività**



Gli unici termini perentori sono:

- **per la CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**
- **per la CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO**

“Fatto salvo quanto previsto dall’art.55-quater, commi 3 bis e 3 ter”.

Si tratta della fattispecie della **FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze

Il termine di 48 ore per la sospensione cautelare obbligatoria del servizio e la contestuale contestazione dell’addebito di cui all’art.55- quater comma 3 bis, non è perentorio



Come si computano i termini?

- In assenza di diverse disposizioni si applica la regola generale dell'art.155 c.p.c.:
- “nel computo dei termini a giorni e a ore si escludono il giorno e l'ora iniziali. Per il computo dei mesi o ad anni si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo”.
- **Cass. Sez. Lav., 9 marzo 2009, n.5637:** il termine è rispettato se la sanzione è irrogata tempestivamente, anche se arriva all'incolpato in un momento successivo.



Le comunicazioni degli atti del procedimento (art.55-bis, comma 5)

- **per la CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**

Posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, oppure tramite consegna a mano. In alternativa, raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

- **per le COMUNICAZIONI SUCCESSIVE ALLA CONTESTAZIONE**

E' consentita la comunicazione tramite posta elettronica, o altri strumenti informatici di comunicazione ai sensi dell'art.47, co.3, del D.Lgs n.82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.



Requisiti della contestazione di addebiti

- **TEMPESTIVITA'**
- **SPECIFICITA'**
- **IMMUTABILITA'**

(ATT.NE: si contestano fatti, non valutazioni)



Finalità: tutela del diritto di difesa del lavoratore



L'istruttoria

- **Si svolge dopo la notificazione della contestazione d'addebito.**
- **Osservanza del principio del contraddittorio.**
- **Non sospende il procedimento né differisce il termine per la sua conclusione.**
- **Possibilità di acquisire da altre p.a. documenti e informazioni rilevanti per l'accertamento del fatto.**

L'incolpato ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, salvo quanto previsto dall'art.54-bis (tutela del dipendente che segnala illeciti)



Conclusione del procedimento

- Il procedimento deve necessariamente concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione
- Gli atti di avvio e conclusione del procedimento, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica entro 20 giorni dalla loro adozione



Conseguenze della sanzione

- **Tutte le sanzioni disciplinari confluiscono nel FASCICOLO PERSONALE del dipendente (recidiva-riabilitazione)**
- **D.P.R. n.686/1957 (artt. 24 – 26)**
- **Della sanzione rimane traccia nel fascicolo personale fino alla riabilitazione o al suo annullamento da parte del Giudice**
- **Per ciò che va eliminato dal fascicolo -> art.25 D.P.R. n.686/1957**



4

Il rapporto con il procedimento penale



Rapporti tra procedimento disciplinare e penale (art. 55 ter)

La regola, anche dopo il D.Lgs 75/2017, è che il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, 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 dieci giorni**, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, **può** sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.



Raccordo tra i due procedimenti: l'assoluzione

- **Se vi è stata sanzione disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di assoluzione (perché il fatto non sussiste, perché non costituisce reato, perché il dipendente non lo ha commesso),**
- **su istanza del dipendente nel termine perentorio di sei mesi dall'irrevocabilità della sentenza**
- **l'amm.ne riapre il procedimento disciplinare**
- **modifica o conferma della sanzione**



Raccordo tra i due procedimenti: la condanna

- Se vi è stata archiviazione del procedimento disciplinare, ma il processo penale si conclude con sentenza di condanna ovvero se vi è stata sanzione disciplinare inferiore al licenziamento, ma dalla sentenza di condanna risultano fatti comportanti il licenziamento
- l'amm.ne riapre il procedimento disciplinare
- “*adegua*” le determinazioni disciplinari all'esito del giudizio penale



Raccordo tra i due procedimenti: termini e forma

- Termini di ripresa o riapertura: 60 gg dalla “comunicazione della sentenza da parte della cancelleria del giudice all’amm.ne” o dall’istanza di riapertura
- Termine di conclusione: 180 gg dalla ripresa o riapertura
- Forma: rinnovo della contestazione di addebito
- Procedimento: art 55 bis
- Conferma dell’art 653 cpp



5

La sospensione cautelare



La sospensione cautelare obbligatoria

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 (ora art. 15 CCNL 2018)**

- **E' atto dovuto, privo di alcuna discrezionalità**
- **Competenza del DS (artt. 25 DLgs 165/2001 e 14 DPR 275/1999)**



La sospensione cautelare facoltativa

La competenza “a due mani” (originariamente prevista dall’art. 506 D.Lgs 297/94 per i docenti e fatta «sopravvivere» dalla CM MIUR 88/2010) comporta la necessità di una condivisione della gravità della condotta e delle esigenze cautelari

- Rispetto del termine (10 gg)
- L’atto **non ha natura disciplinare**, ma appartiene agli ordinari poteri di gestione del dirigente (sarebbe meglio “riscrivere” la procedura in un atto del DG)
- Quali presupposti (è necessario che ci sia il sospetto di reato? Che ci sia il rinvio a giudizio?) – **vedi ora per il personale ATA artt. 14 e 15 CCNL Istruzione e Ricerca2018**



La sospensione cautelare facoltativa CA Bologna, Lavoro, sent. 343/2016

Al personale docente non è applicabile la disciplina del CCNL 2007 Scuola relativa alla sospensione cautelare del personale ATA.

La sospensione cautelare dal servizio, strumentale all'esercizio del potere disciplinare, costituisce una naturale espressione del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, cosicché l'eventuale assenza di una specifica disposizione di legge o contrattuale non inibisce alla pubblica amministrazione di esercitare il relativo potere ricorrendovi i presupposti.

L'art. 55 ter dlgs 165/2001 richiede quale unico presupposto la pendenza di un procedimento penale



La competenza disciplinare



Il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio è competente ad irrogare il **rimprovero verbale**

L'U.P.D. è competente per ogni altra sanzione.

Il D.lgs. 75/2017 ha depotenziato il ruolo dirigenziale in materia disciplinare.



La competenza disciplinare del dirigente scolastico (art.55-bis, 9 quater)

Per il personale docente, educativo e ATA presso le istituzioni scolastiche statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni è di competenza del dirigente responsabile della struttura.

Un diffuso orientamento della giurisprudenza di merito e poi di legittimità relativo a fattispecie antecedenti il D.Lgs n.75/2017 ha sostanzialmente disapplicato il vecchio testo dell'art.55 bis, attribuendogli natura meramente procedurale e non sostanziale.

E ora, dopo la novella?

Le cose non sarebbero cambiate ...

E infatti ->



La competenza disciplinare del dirigente scolastico

**Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 20/11/2019
n° 30226**

**Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 31/10/2019
n° 28111**

**Corte di Cassazione - Lavoro - Sentenza 02/08/2019
n° 20845**

**Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 02/12/2020
n° 27581**



Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 20/11/2019 n. 30226

La Corte di Cassazione enuncia il seguente principio:
"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".

E lo fa con riferimento alla disciplina -e quindi al testo dell'art. 55 bis del D.Lgs 165/2001- precedente alle modifiche introdotte con il D.Lgs 75/2017, **ma esplicitamente chiarendo che il principio si fonda sulla lettura della norma sulla competenza nel suo riferimento alle sanzioni PUNIBILI "così chiarendo senza possibilità di dubbio che il discrimine di competenza è fissato sulla base della misura edittale"**.



Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza

31/10/2019 n. 28111

La corretta determinazione della competenza si riverbera, peraltro, sulle regole procedurali da applicare nelle fasi della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione.

L'organo competente deve essere individuato in modo univoco e chiaro (v., Cass., n. 29181 del 2018) a prescindere e, comunque, anteriormente rispetto ad uno specifico procedimento disciplinare.

Alla violazione delle regole sulla competenza, che si risolve in una violazione di norme di legge inderogabili, consegue l'illegittimità del procedimento disciplinare e la nullità della sanzione irrogata (si v., ex plurimis, Cass., n. 7177 del 2017).



Corte di Cassazione - Lavoro - Sentenza

02/08/2019 n° 20845

I prodromi erano già presenti:

«La contestazione dell'infrazione, per essere valida, deve contenere l'indicazione dei fatti addebitati, mentre non è necessaria quella della sanzione per essi prevista. Il riparto della competenza tra Dirigente della struttura cui appartiene il dipendente e l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, **si definisce esclusivamente sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti contestati e non sulla base della misura che la P.A. possa prevedere di irrogare**. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari presso cui si è radicato il procedimento **può legittimamente applicare una sanzione inferiore a quella che ha costituito il discrimine di tale competenza**, qualora ciò sia conseguenza della necessaria proporzionalità rispetto ai fatti addebitati



La competenza si basa sul massimo edittale

Sul punto non può che osservarsi che anche il testo della novella (ora confluita nel comma 9 quater dell'art. 55 bis, D.Lgs 165/2001) è strutturato con rinvio alla astratta punibilità: dispone la novella: ***"il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali E' PREVISTA l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale"***.

La «lettera» delle norme rilevanti

Art 55 bis, primo comma

1. Per le infrazioni di minore gravità, **per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni**, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, [...]

Vecchio testo (su cui si sofferma la Corte di Cassazione)

Art. 55 bis, comma 9 quater

Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare **per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni** è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o **comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo**, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Testo introdotto dal D.Lgs. 75/20



E allora, il comma 9 quater è inutile?

La norma ha una sua utilità: si può affermare che la novella consente di mantenere l'attribuzione al DS (proprio mentre lo stesso D.Lgs 75/2017 toglie il potere disciplinare alla dirigenza pubblica) la competenza sanzionatoria **per il personale ATA** posto che il CCNL prevede che alcune condotte siano sanzionate con la sospensione dal servizio fino a 10 giorni.

Per il **personale docente**, la novella inoltre attribuisce al DS la competenza ad irrogare la censura (l'art. 502 Tu è infatti abrogato).

Ma sempre per il personale docente, resta lo scoglio degli artt. 492, lett. b) e 494 TU....



7

Qualificazione ex ante della condotta (per il personale docente)



**«Depotenziare» a censura o
«sopravvalutare» a sospensione?**

Le condotte vietate indicate nel TU sono:

- **espresse in modo generico**
- **tramite rinvio ad altre norme che individuano i doveri**
- **correlate alle sanzioni in ragione della progressiva maggiore gravità delle stesse**



Art. 493 «censura»

«La censura.....viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente»



Cosa si può fare prudenzialmente?

Art. 494 «sospensione dall'insegnamento fino a un mese»

«La sospensione dall'insegnamento.....viene inflitta:

- a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio**
- b) per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità**
- c) per avere ommesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza»**



La collocazione *ex ante* di una condotta nell'alveo della censura (DS) o della sospensione (UPD) va rapportata al **dovere di condotta violato e al suo **rilievo** nell'ambito della prestazione lavorativa e al «**bene della vita**» che protegge**



I doveri di condotta correlati alla protezione diretta degli studenti, anche in ragione dell'età (vigilanza, ma non solo), si qualificano come più gravi di altri doveri di condotta (ad es. correttezza nella relazione tra colleghi, puntualità negli adempimenti formali, ecc.)



**Attenzione, è opportuna una
intesa di carattere generale con
l'USR (e gli UPD)**



E' possibile la ratifica da parte dell'UPD?

- **Non applicabilità delle norme pubblicistiche sulla autotutela, trattandosi di atti privatistici** *non si può parlare di vizio di incompetenza a fronte di atti emessi iure privatorum*
- **Applicabilità degli artt. 1398 ss cc sulla rappresentanza** *il terzo non può mai eccepire la nullità o l'inefficacia del negozio per difetto del potere di rappresentanza di chi l'abbia posto in essere*



E' possibile la ratifica da parte dell'UPD?

Nell'ambito applicativo degli artt. 55 ss D.Lgs. n. 165/2001 qualche **spiraglio** pare aprire la sentenza della Corte di Cassazione 18/10/2016, n.21032, che dichiara legittima la ratifica della contestazione di addebiti sottoscritta da organo incompetente



E' possibile la ratifica da parte dell'UPD?

*I procedimenti disciplinari contemplati dal D.Lgs n. 165 del 2001, art. 55 non costituiscono procedimenti amministrativi essendo condotti dalle pubbliche amministrazioni con i poteri propri del datore di lavoro privato (Cass., 29 marzo 2005, n. 6601), trova applicazione al caso in esame la disciplina dettata dall'[art. 1339 c.c.](#)- che prevede la possibilità di ratifica con effetto retroattivo, ma con salvezza dei diritti dei terzi, del contratto concluso da soggetto privo del potere di rappresentanza. **Difatti, l'attività di natura privatistica della P.A. resta soggetta alla generale disciplina del codice civile in materia di rappresentanza senza potere, così che il contratto di natura privatistica - o, per il rinvio contenuto nell'[art. 1324 c.c.](#), l'atto unilaterale a carattere negoziale - posto in essere in assenza del potere di rappresentanza può formare oggetto di ratifica da parte del predetto organo, ai sensi dell'[art. 1399 c.c.](#)** (cfr. Cass. n. 8876 del 2006). **Tale disposizione è stata ritenuta applicabile anche a provvedimenti disciplinari***

Valutazione *ex ante* della “gravità”

Sembra necessaria una condivisione (almeno nelle linee generali) circa ciò che distingue le condotte meno gravi dalle condotte più gravi (quali condotte, quali i «beni» violati,...).

- “Rimpallo” di competenze (conflitto negativo)
- Tardività della contestazione
- Piuttosto è meglio eccedere (l’UPD può irrogare anche sanzioni meno gravi, se si “depotenziano” strada facendo)



Le difficoltà dei DS in materia disciplinare

- **Tendenza a ricercare la “prova” prima della contestazione (le indagini predisciplinari)**
- **Confusione tra aspetti penalistici e disciplinari**
- **Contestazione di addebiti, poco *contestativa* e molto *valutativa***
- **Scarso uso dei “tempi” del procedimento**
- **Difficoltà nell’audizione (fare la “*sfinge*”)**
- **Uso eccessivo da parte di alcuni DS e assente da parte di altri dell’azione disciplinare**



Disclaimer

Queste diapositive sono state create per l'attività indicata in premessa. Esse sono il frutto del mio pensiero e non impegnano l'Amministrazione di appartenenza.

Non sono di conseguenza una trattazione esaustiva sull'argomento e non possono altresì essere diffuse, riprodotte o citate al di fuori di questo contesto

**Grazie per la comprensione
Laura Paolucci**