

IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

NORMA	OGGETTO
Decreto legislativo 165/01	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
Decreto legislativo 150/09	Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
DPR 3/57	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato
Decreto legislativo 297/94	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
CCNL 2006-2009 comparto scuola	
CCNL area V Dirigenza scolastica 15/07/2010	
Circolare Funzione Pubblica 9/09	DLgs 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.
Circolare MIUR 88/10	Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010	DLgs 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.
Nota Miur 21/07/2011 prot. n. 12051	Istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia disciplinare.
Circolare Miur 20/04/2012 n. 32 prot. 588	Procedimenti disciplinari nei confronti del personale scolastico Ispettorato per la funzione pubblica – Comunicazioni e adempimenti obbligatori.
Nota Miur 23/05/2012 prot. 916	Comunicazioni e adempimenti obbligatori
DPR 16/04/2013 n. 62	Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.
DLgs 75/2017	Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE

SANZIONE		COMPETENZA	MOTIVAZIONE
Avvertimento scritto		DS	- mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 DLgs 297/94).
Censura		DS	- mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	DS	-atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; - violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza (art. 494 DLgs 297/94).
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	DS	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17).
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	DS	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 DLgs 165/01).
	Sospensione da 11 giorni fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	

Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 DLgs 297/94).
Destituzione		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione; - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie; - per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza; - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi; - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio; - per gravi abusi di autorità. (art. 498 DLgs 297/94)

Licenziamento disciplinare	Con preavviso	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni 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; (art. 55 quater DLgs 165/01)
	Senza preavviso		<ul style="list-style-type: none"> - falsa attestazione della presenza in 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 o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (art. 55 quater DLgs 165/01) - gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01); - commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-sexies, comma 3 DLgs 165/01); - 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 contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3bis a 3-quinquies dell'art. 55-quater del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17
--	--	--	--

Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dal CCNL 29/11/07, dal DLgs 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

Recidiva In caso di recidiva in una infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa. In caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta la sanzione:

- della sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- della sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- della sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento;

va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima. Nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo (DLgs 297/94 art. 499).

Riabilitazione. Trascorsi due anni (o cinque anni nel caso di sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento) dalla data in cui è stata inflitta la sanzione, può essere chiesta la riabilitazione. Se la richiesta è accolta il docente è riabilitato e gli effetti della sanzione, con esclusione di quelli retroattivi, sono resi nulli. (DLgs 297/94 art. 501). La legge 107/15 al c. 129 ha ribadito che il Comitato di valutazione esercita le competenze per la riabilitazione del personale docente di cui all'art. 501. Il DLgs.150/09 ha però abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato restano indefinite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA

SANZIONE	COMPETENZA	MOTIVAZIONE
<p>Rimprovero verbale</p> <p>Rimprovero scritto</p> <p>Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione</p>	<p>DS</p>	<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;</p> <p>b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;</p> <p>c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;</p> <p>g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)</p>
<p>Sospensione dal servizio fino a 10 giorni</p>	<p>DS</p>	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. punti precedenti), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007;</p> <p>c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della</p>

			<p>sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</p> <p>d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</p> <p>f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi (art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<p>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento</p>	<p>Sospensione da 3 fino a 10 giorni</p>	<p>DS</p>	<p>- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17</p>
	<p>Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi</p>	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)</p>	

			DLgs 75/17)
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	DS	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 DLgs 165/01)
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	
Licenziamento con preavviso		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (cfr. sospensione fino a 10 giorni), anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) 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;</p> <p>g) violazione dei doveri di</p>

		comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. (art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07) Licenziamento senza preavviso Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)
Licenziamento senza preavviso	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)	<p>a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato:</p> <p>1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale;</p> <p>2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p> <p>3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</p> <p>d) 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 specifica gravità;</p> <p>e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>
Licenziamento disciplinare	Con preavviso	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD)</p> <p>- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del</p>

		<p>servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (art. 55 quater DLgs 165/01)</p>
	<p>Senza preavviso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - falsa attestazione della presenza in 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 o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (art. 55 quater DLgs 165/01) - gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01); - commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-sexies, comma 3 DLgs 165/01); - 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 contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla

			costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3quinquies dell'art. 55-quater del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17)
--	--	--	---

Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/13), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

Gradualità: ai sensi dell'art. 95 comma 1 del CCNL 29/11/2007, le sanzioni vanno graduate in base:

- a) all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alla responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) al grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

Recidiva: in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).

Mancanze multiple: nel caso 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 (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07).

Riabilitazione: non esiste per il personale ATA.

Rimprovero verbale: non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzarlo in forma scritta. Può essere inserita una nota al protocollo riservato come "memento".

SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI

SANZIONE	COMPETENZA	MOTIVAZIONE
<p>Sanzione pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00</p>	<p>Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p>(Art. 16 comma 4 CCNL 15/07/2010)</p> <p>a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e degli obblighi di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del DLgs 165/01 (licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione con certificazione medica falsa o che attesta falsamente lo stato di malattia);</p> <p>b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</p> <p>e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;</p> <p>f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;</p> <p>g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione;</p> <p>h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del DLgs 165/01 (identificazione del personale a contatto con il pubblico).</p> <p>L'importo delle ritenute per la sanzione disciplinare è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un</p>	<p>sospensione fino a 10 gg Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p>(Art. 16 comma 5 CCNL 15/07/2010) Si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del DLgs 165/01</p>

<p>massimo di quindici giorni</p>	<p>sospensione da 11 a 15 gg Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>Art. 55-bis, comma 7: Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione</p>	<p>sospensione fino a 10 gg Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p>sospensione da 11 gg a 3 mesi Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 6 CCNL 15/07/2010) Si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dell'art. 55-septies, comma 6, del DLgs 165/01. Art. 55-sexies, comma 3: 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. Art. 55-septies, comma 6: Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi</p>	<p>sospensione fino a 10 gg Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p>sospensione da 11 gg a 3 mesi Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 7 CCNL 15/07/2010) Si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del DLgs 165/01. Art. 55-sexies, comma 1: La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.</p>
<p>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi</p>	<p>sospensione fino a 10 gg Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p>sospensione da 11 gg a 6 mesi Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p>(Art. 16 comma 8 CCNL 15/07/2010) Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 15/07/2010, (2) per: a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall'art. 16, commi 4, 5 6 e 7, del CCNL 15/07/2010, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le infrazioni previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità; b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o</p>

		<p>diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;</p> <p>d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;</p> <p>e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55quater, comma 1 lett. b) del DLgs 165/01, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;</p> <p>f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;</p> <p>g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 15/07/2010;</p> <p>h) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti dei dipendenti dell'istituzione scolastica;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</p> <p>j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69/2009.</p>
Licenziamento con preavviso	UPD	<p>(Art. 16 comma 9 CCNL 15/07/2010)</p> <p>Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione si applica:</p> <p>a) alle ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del DLgs 165/01: Art. 55-quater, comma 1, lett. b: 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</p>

		<p>dall'amministrazione Art. 55-quater, comma 1, lett. c: ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, dell'art. 16 del CCNL 2006 – 2009, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio</p> <p>Licenziamento</p>
Licenziamento senza preavviso	UPD	<p>(Art. 16 comma 10 CCNL 15/07/2010) Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione si applica:</p> <p>a) alle ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del DLgs 165/01. Art.55-quater, lett. a), d), e) f):</p> <p>a) 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;</p> <p>d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>b) alla commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 18 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);</p> <p>c) alla condanna, anche non passata in giudicato, per:</p> <p>1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del DLgs 267/00;</p> <p>2. gravi delitti commessi in servizio;</p>

		<p>3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.</p> <p>d) alla recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;</p> <p>e) alla recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.</p>
--	--	---

I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere, compresa la responsabilità dirigenziale. La responsabilità disciplinare dei dirigenti scolastici, trattata dall'art. 13 all'art. 22 del CCNL 15/07/2010, attiene alla violazione degli obblighi di comportamento ed è distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 DLgs 165/01 come modificato dal DLgs 150/09 e accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione. Le violazioni previste nell'art. 21 si aggiungono perciò alle violazioni degli obblighi previsti dall'art. 14 del CCNL 15/07/2010 e dal Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti (DPR 62/13).

Principio di gradualità e proporzionalità. Ai sensi dell'art.16, comma 1, del CCNL 15/07/2010, le sanzioni vanno graduate in base:

- a) l'intenzionalità della condotta, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

Recidiva: in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 16, comma 2, CCNL 15/07/2010).

Mancanze multiple: Nel caso 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 (art. 16, comma 3, CCNL 15/07/10).

Riabilitazione: Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione

LA PROCEDURA DISCIPLINARE

L'art. 13 del DLgs 75/17 introduce una nuova procedura. Diversamente che in precedenza, i termini ora sono unici non essendo più prevista la differenziazione dei termini del procedimento sulla base della gravità della sanzione e dell'organo responsabile del procedimento. La procedura è la medesima per tutti: per il personale docente e ATA e per i dirigenti scolastici. Solo per i dirigenti scolastici, per i quali è stato rinnovato il contratto 2006-2009 quando già era vigente il decreto 150/09, è prevista, all'interno del procedimento, una procedura per la conciliazione non obbligatoria che prevede che si possa concordare la sanzione da irrogare ma che la stessa non possa essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal CCNL per l'infrazione per la quale si procede e che non sia poi soggetta ad impugnazione. Un lavoratore o un dirigente della stessa o di altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per ragioni di ufficio o di servizio, deve collaborare al procedimento disciplinare che riguardi un altro lavoratore. In caso di rifiuto non motivato si è soggetti alla sospensione dal servizio, con ritenuta dello stipendio, fino ad un massimo di 15 giorni.

SANZIONI	IL DIRIGENTE		IL LAVORATORE
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni	IL DS	<ul style="list-style-type: none"> - Contesta l'addebito per iscritto con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni, convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 20 giorni. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale.
Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni	UCPD	<ul style="list-style-type: none"> - Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. - Il procedimento si conclude, con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione di addebito. - La violazione dei termini e delle disposizioni procedurali non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata. Sono da considerarsi perentori il termine per la 	<ul style="list-style-type: none"> - Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta. - In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio. - La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.

		contestazione d'addebito e quello per la conclusione del procedimento.	
--	--	--	--

Nel caso in cui le condotte punibili con il licenziamento siano accertate in flagranza è prevista una tempistica diversa da quella sopra esposta: oltre alla sospensione cautelare dal servizio entro 48 ore, è prevista la contestuale contestazione per iscritto dell'addebito; il lavoratore è convocato per il contraddittorio a sua difesa con preavviso di almeno 15 giorni; per oggettivi e gravi motivi di impedimento può formulare, solo per una volta, istanza di rinvio per un periodo non superiore a 5 giorni; il procedimento è concluso entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione di addebito (art. 15 DLgs 75/17).

RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

L'azione disciplinare come già previsto dal DLgs 150/09, procede parallelamente al procedimento penale. Nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UCPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il procedimento disciplinare può essere sospeso fino al termine di quello penale. Vediamo quali sono i possibili intrecci tra i due procedimenti:

Procedimento disciplinare	Procedimento penale	Cosa accade
Concluso con irrogazione della sanzione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso.	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi all'UCPD entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna.	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi all'UCPD entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Concluso con sanzione diversa dal licenziamento	Si conclude con sentenza irrevocabile di condanna che comporta il licenziamento	L'UCPD riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.

In tutti i suddetti casi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 120 giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto normalmente. Ai fini delle determinazioni conclusive nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto la sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna ha efficacia di giudicato (articolo 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale).