

## CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI E SANZIONI DISCIPLINARI

### SINTESI DELLA NORMATIVA VIGENTE RELATIVA A “DISCIPLINA DEL PERSONALE DOCENTE, ATA, DIRIGENTE E SANZIONI DISCIPLINARI

<i>NORMA</i>	<i>OGGETTO</i>
<b>DPR n. 3/1957</b>	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
<b>Decreto legislativo n. 297 del 16/04/1994</b>	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
<b>Decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001</b>	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
<b>Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009</b>	attuazione Legge delega 4/03/2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
<b>CCNL 2006-2009 comparto scuola</b>	Contratto nazionale scuola, comprensivo dell'allegato 2 “Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”.
<b>CCNL area V° Dirigenza scolastica 15/07/2010</b>	Contratto nazionale dirigenti scolastici.
<b>Circolare funzione pubblica n. 9/2009</b>	D. Lgs. N. 150/2009 – disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale – indicazioni applicative delle nuove norme.
<b>Circolare MIUR n. 88 - 08/11/2010</b>	Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal D. Lgs. 27/10/2009 n. 150, “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.
<b>Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010</b>	D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 – disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare – problematiche applicative.

## Note

1. La normativa sulla responsabilità disciplinare è estesa a tutte le categorie di pubblici dipendenti.
2. Rimane in vigore la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni (art. 63 D. Lgs. N. 165/2001, art. 67 D. Lgs. n. 150/2009).
3. Vengono dettagliati in modo preciso gli organi competenti ad irrogare le sanzioni, le modalità dei relativi procedimenti, le impugnazioni.
4. La pubblicazione sul sito web della scuola dei codici disciplinari e di quanto ad essi correlato, determina la legittimità della sanzione irrogata.
5. Per i dirigenti scolastici la pubblicazione del codice disciplinare nel sito web dell'Ufficio regionale è disposto da Direttore generale competente.
6. Per quanto riguarda i docenti (a tempo indeterminato e a tempo determinato), in attesa che il relativo codice disciplinare sia definito dalla Contrattazione collettiva di comparto, la disciplina relativa ad infrazioni e sanzioni a cui far riferimento rimane quella del D. Lgs. 16/04/1994 n. 297 – Testo Unico delle norme generali dell'istruzione, art. da 492 a 501.
7. Le nuove disposizioni procedurali si applicano a tutti i fatti rilevanti la cui notizia sia stata acquisita dal dirigente responsabile della struttura presso la quale il dipendente presta servizio, dopo l'entrata in vigore della riforma.
8. Per il personale ATA e i dirigenti, le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni rimangono quelle regolate dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.
9. Il dirigente quando ha notizia dell'illecito disciplinare, non oltre 20 giorni dalla stessa, deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente e convocarlo, con preavviso di almeno 10 giorni, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale. Se il dipendente non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento con l'archiviazione o l'irrogazione della sanzione, entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.
10. Il Dirigente scolastico può sanzionare condotte antidoverose dell'insegnante, ma non può sindacare l'autonomia della funzione docente.
11. Per il personale ATA, il dirigente dell'istituzione scolastica presso cui il dipendente presta servizio (o l'ufficio per i provvedimenti disciplinari, se trattasi di docente con funzioni di preside incaricato) è responsabile della gestione dei procedimenti relativi alle sanzioni previste dall'art. 93 del CCNL comparto scuola 2006/2009, lettere da **b**) a **d**), cioè “ b) rimprovero scritto; c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.

## PERSONALE DOCENTE

SANZIONE (1)		COMPETENZA	MOTIVAZIONI
Avvertimento scritto		Dirigente scolastico	mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri d'ufficio (art. 492 D. Lgs. 297/94).
Censura		Dirigente scolastico	mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 D. Lgs. 297/94).
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;</li> <li>▪ violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;</li> <li>▪ avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza (art. 494 D. Lgs. 297/94).</li> </ul>
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a 1 mese	Ufficio procedimenti disciplinari	
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Sospensione da 3 giorni fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 D. Lgs. 165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D. Lgs. 165/2001).</li> </ul>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	aver rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità precedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art. 55 bis comma 7 D. Lgs. 165/2001).
	Sospensione da 11 giorni fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari	
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi		Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nei casi previsti per la sospensione fino a 1 mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;</li> <li>▪ uso dell'impiego ai fini di interesse personale;</li> <li>▪ atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;</li> <li>▪ abuso di autorità (art. 495 D. Lgs. 297/94)</li> </ul>

SANZIONE (2)		COMPETENZA	MOTIVAZIONI
Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento		Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni;</li> <li>▪ pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 D. Lgs. 297/94).</li> </ul>
Destituzione		Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;</li> <li>▪ per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;</li> <li>▪ per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate 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;</li> <li>▪ per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;</li> <li>▪ per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;</li> <li>▪ per gravi abusi di autorità;</li> </ul> (art. 498 D. Lgs. 297/94).
Licenziamento disciplinare	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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;</li> <li>▪ ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</li> </ul> (art. 55 quater D. Lgs. 165/01).
	Senza preavviso		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ falsa attestazione della presenza in servizio;</li> <li>▪ falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</li> <li>▪ 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;</li> <li>▪ condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;</li> </ul> (art. 55 quater D. Lgs. 165/01).

## Note

Le **sanzioni** si applicano per le violazioni ai doveri previsti dal CCNL 29/11/07, dal D. Lsg. 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09.

**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:

- la sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- la sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- la 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 l'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. (D. Lgs. 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 (D. Lgs. 297/94 art. 501).

Il D. Lgs. 150/09 ha abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione, mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato non sono più definite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

**PERSONALE ATA**

<b>SANZIONE (1)</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>MOTIVAZIONI</b>
Rimprovero verbale	Dirigente scolastico  (Non è prevista la contestazione di addebito)	a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro; b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico; 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; d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; 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. 300/1970; f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o a terzi; (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/2007).
Rimprovero scritto	Dirigente scolastico	Come sopra
Multe di importo variabile fino a un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione	Dirigente scolastico	Come sopra

SANZIONE (2)		COMPETENZA	MOTIVAZIONI
Sospensione dal servizio fino a 10 giorni		Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007, punti precedenti che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</li> <li>b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 CCNL 29/11/2007;</li> <li>d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</li> <li>e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</li> <li>f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</li> <li>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con i genitori, alunni, terzi;</li> <li>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 legge n. 300/1970;</li> <li>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</li> <li>l) violazioni 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 29/11/2007).</li> </ul>
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Sospensione da 3 giorni fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 D. Lgs. 165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D. Lgs. 165/2001).</li> </ul>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aver rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni d'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 D. Lgs. 165/2001).</li> </ul>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari	

SANZIONE (3)	COMPETENZA	MOTIVAZIONI
Licenziamento con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 10 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</li> <li>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;</li> <li>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</li> <li>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità a adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</li> <li>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;</li> <li>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nei punti precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</li> </ul> (art. 95 comma 7 CCNL 29/11/2007).
Licenziamento senza preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</li> <li>c) condanne passate in giudicato:               <ul style="list-style-type: none"> <li>1. di cui art. 58 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli art. 316 3 316 bis del codice penale;</li> <li>2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</li> <li>3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 legge n. 97/2001;</li> </ul> </li> <li>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;</li> <li>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;</li> </ul> (art. 95, comma 8 CCNL 29/11/2007).

SANZIONE (4)		COMPETENZA	MOTIVAZIONI
Licenziamento disciplinare	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/2001).</li> </ul>
	Senza preavviso		<ul style="list-style-type: none"> <li>- falsa attestazione della presenza in servizio;</li> <li>- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</li> <li>- 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;</li> <li>- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;</li> <li>- (art. 55 quater D. Lgs. 165/01).</li> </ul>

## Note

Le **sanzioni** si applicano per le violazioni ai doveri previsti dall'art. 92 del CCNL 29/11/2007, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09.

**Graduazione:** 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) alle 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 maggior gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/2007).

**Mancanze multiple:** nel caso di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e 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 29/11/2007).

**Riabilitazione:** non esiste per il personale ATA.

## PROCEDURA DISCIPLINARE

La procedura è definita dall'articolo 55 bis del decreto 165/2001 e si differenzia nei tempi sulla base della tipologia di sanzione che verrà comminata al termine del procedimento disciplinare. Quindi significa che deve essere effettuata una valutazione ex ante, prima che si avvii il procedimento relativo alla sanzione che verrà eventualmente irrogata; valutazione necessaria per stabilire la tempistica e soprattutto l'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 150/2009, è prevista, all'interno del procedimento, una procedura per la conciliazione non obbligatoria.

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.

## IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE

Dopo l'irrogazione della sanzione, anche per quelle più lievi, l'unica impugnativa consiste nel ricorso al **Giudice ordinario** in funzione di Giudice del lavoro (art. 67 comma 2 del D. Lgs. 150/09).

Per i docenti la possibilità del **ricorso gerarchico** (previsto dall'art. 504 del D. Lgs. n. 297/04, abrogato) è stata cancellata. Il decreto 150/2009 contempla la possibilità per il contratto di lavoro di prevedere esclusivamente procedure di conciliazione "non obbligatorie", ma non per i casi di licenziamento. La legge 183/10 (il cosiddetto collegato-lavoro) ha stabilito che il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio per le controversie di lavoro.

## RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

La norma fa venir meno il principio della cosiddetta *pregiudizialità penale*. L'azione disciplinare quindi procede parallelamente al procedimento penale.

C'è un unico caso in cui il procedimento penale viene sospeso, vale a dire nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione.

## NUOVO ILLECITO PENALE

L'art. 55 quinquies del D. Lgs 165/01 introduce la nuova fattispecie di reato di **attestazioni false**: il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600, con risarcimento del danno patrimoniale. La medesima pena si applica al medico (con radiazione dall'albo, licenziamento e/o decadenza della convenzione con il SSN) e a chiunque altro concorre nella commissione dell'atto.

Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

## INDICE

➤ Sintesi della normativa vigente relativa a “disciplina del personale docente, ATA, dirigente e sanzioni disciplinari”	pag. 1
➤ Note	pag. 2
➤ Sanzioni disciplinari personale docente	pag. 3-4
➤ Note	pag. 5
➤ Sanzioni disciplinari personale ATA	pag. 6-7-8-9
➤ Note	pag. 10
➤ Procedure disciplinari	Pag.11
➤ Impugnativa della sanzione	Pag.11
➤ Rapporti tra provvedimento disciplinare e penale	Pag.11
➤ Nuovo illecito penale	Pag.11