



Prot. n. AOODRUM 6927/C2

Perugia, 1 dicembre 2009

Ai Dirigenti delle istituzioni scolastiche
di ogni ordine e grado della Regione
Loro Sedi

Ai Dirigenti amministrativi e tecnici
dell'USR e degli USP
Sede

Oggetto: Legge "Brunetta" – Sanzioni disciplinari - Modifiche al D. Lgs. 150 del 27.10.09 - Attuazione art. 7 legge 15/2009 – Informativa.

Si ritiene opportuno – in considerazione anche di quesiti pervenuti - richiamare l'attenzione delle SS.LL. sui contenuti della normativa di cui all'oggetto, che per molti versi è di diretta applicazione alle procedure curate dalle istituzioni scolastiche.

Si premette che, attesa la rilevanza delle innovazioni ivi contenute, non mancheranno atti di interpretazione e coordinamento emanati dagli organi a ciò deputati, in particolare il ministero per la Funzione Pubblica e, per lo specifico della scuola, dal MIUR.

Per altro verso è intenzione dello scrivente USR organizzare momenti di formazione specifica, con relatori di comprovata esperienza nel settore, per consentire un approccio il più possibile completo alle tematiche di interesse anche oltre la mera esigenza gestionale immediata.

Ciò posto, si forniscono alcune indicazioni di natura tecnico-organizzativa necessarie a definire in modo uniforme sul territorio regionale le procedure che ricadono sotto le innovazioni disposte dalle citate norme.

ASPETTI GENERALI

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il **15 novembre 2009**, ovvero dopo il 15° giorno dalla pubblicazione del D.Lgs. sulla Gazzetta Ufficiale. La parte delle norme che necessitano di un riferimento immediato sono quelle recate dall'art. 69 del D. Lgs. 150/09 che consistono nella riscrittura dell'art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, che regolava prima la materia disciplinare del personale delle PP.AA.

Le disposizioni contenute nei richiamati artt. da 55 a 55 *octies* sono, dalla data di entrata in vigore del D.Lgs 150/09, inserite *di diritto* nei contratti collettivi vigenti, senza che ciò riverberi effetti sulla validità dell'intero contratto.

Le richiamate norme oltre aggiungere al decreto stesso gli articoli da 55 *bis* a 55 *novies*. abrogano gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs n 297/1994, (T.U. della scuola) .

Le *modifiche essenziali* poste dal D.Lgs 150/09 in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici possono sintetizzarsi come segue.

Innanzitutto le nuove disposizioni disciplinari si applicano al personale del Comparto Scuola (ATA e docente) nonché al personale del Comparto Ministeri, con una evidente tendenza ad unificare il sistema della responsabilità disciplinare sotto il profilo della procedura.

Le principali novità, declinate per il personale docente e ATA delle scuole sono:

- competenza del dirigente scolastico: per sanzioni che vanno dal rimprovero verbale alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni.
- competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari", che, come prevede la norma, ciascuna Amministrazione dovrà individuare, per i casi di maggiore gravità. Per i rispettivi ambiti territoriali di Perugia e di Terni, lo scrivente ha confermato ai dirigenti degli attuali USP di esercitare tutte le funzioni procedurali previste per la parte delle sanzioni che devono essere curate "dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari".

FASI PROCEDIMENTALI

Circa le "fasi" del procedimento disciplinare (cfr i primi due commi del nuovo art. 55bis del D.Lgs. n. 165/2001) si riassumono in modo sintetico, limitatamente alle infrazioni punibili dal dirigente scolastico, le principali innovazioni:

- dal momento della "notizia" del comportamento punibile, il dirigente scolastico, entro il termine tassativo di **20 giorni**, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 10 giorni; nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere da un legale o da un sindacalista;
- entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta, oppure, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine;
- il procedimento deve concludersi entro **60 giorni** dalla contestazione dell'addebito, con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione; - se il rinvio chiesto dal dipendente, qualora accordato sussistendone i motivi, è superiore a **10 giorni**, il termine per la conclusione del procedimento è prolungato in misura corrispondente; il differimento del termine può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento;
- la violazione dei termini stabiliti comporta, la decadenza dall'azione disciplinare, con responsabilità disciplinare del dirigente se questi abbia commesso omissioni o ritardi; per il dipendente, comporta la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa;
- per sanzioni superiori a quelle irrogabili dal dirigente scolastico provvede l'USP dell'ambito territoriale di riferimento, mediante le identiche procedure.

Non sono più previsti, per il personale docente i pareri obbligatori degli organi collegiali che caratterizzavano la precedente modalità procedurale; mentre per il

personale ATA vi è una sostanziale conferma, fatta eccezione dei termini che risultano abbreviati.

COMPETENZA

I criteri per definire la gravità della sanzione (e quindi la competenza ad irrogare la sanzione) non presentano particolari difficoltà. Infatti, per le infrazioni disciplinari e sanzioni previste dal contratto per il **personale ATA** è di facile lettura la fattispecie di cui all'art 93 del CCNL che, nelle sanzioni previste dalle lettere a) , b), c), d) determina la competenza del dirigente scolastico, mentre nelle sanzioni previste dalle lettere e) ed f) determina la competenza dell'USP.

Per il **personale docente**, grazie al rinvio (ancora operativo per tale parte normativa) della legge al *contratto in essere*, (le cui disposizioni possono considerarsi sopravvissute) si considerano ancora vigenti gli *artt. da 492 a 501 del D.Lgs 297/94*. Tali articoli non prevedono la differenza " fino a 10 giorni e superiori a 10 giorni, (come per il personale ATA) perché l'art 494 prevede genericamente la " sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino ad un mese". In questo caso si consigliano le SS.LL. di predeterminare la tipologia della sanzione (se superiore o inferiore a 10 gg – in relazione alla gravità del comportamento) e trattare di conseguenza il procedimento, direttamente o rimmetterlo al competente USP.

Sia per il personale Ata che per il personale docente, allorquando il dirigente scolastico ritiene che i fatti (per la loro gravità) siano, ai fini della irrogazione della sanzione, di competenza dell'USP è necessario che lo stesso trasmetta gli atti all'USP entro 5 giorni dalla notizia del fatto.

SOSPENSIONE CAUTELARE

Il decreto modifica anche in parte le norme che attengono alla *sospensione cautelare* dal servizio. A tale riguardo le norme legislative e contrattuali che la disciplinano devono ritenersi ancora vigenti, ed in particolare l'art. 97 CCNL scuola per il personale ATA e l'art. 39 CCNL Area V[^] della dirigenza per quanto concerne i dirigenti scolastici.

Peraltro, è appena il caso di precisare che la norma di riferimento (art. 506 del D.Lgs 297/94 come innovato dalla recente L. 176/07) risulta abrogata. Si fa riserva quindi di notizie più dettagliate in merito all'istituto del *provvedimento di emergenza*, adottabile dal dirigente della struttura in cui il dipendente lavora in casi specifici ed a fronte di motivazioni espresse, che dimostrino la necessità di provvedere urgentemente.

DECORRENZA

Le nuove norme si applicano sicuramente a tutti i procedimenti disciplinari avviati a partire dall'entrata in vigore del Decreto, cioè dal 15 novembre 2009. Poiché il D. Lgs. 150/09 non dispone nulla per quanto attiene ai procedimenti avviati prima di quella data, si ritiene che essi possano concludersi nelle forme e nei termini precedentemente vigenti

RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

Il D. Lgs. 150/09 affronta diverse e complesse problematiche per le quali, come detto in precedenza, si dovranno prevedere momenti di formazione ed informazione specifica. Preme qui porre in rilievo le nuove responsabilità, per *omessa collaborazione all'autorità disciplinare*, per *mancato esercizio o omissione di azione disciplinare* e per *omesso controllo delle assenze del personale* che, ove accertate, comportano la *sospensione dal servizio* del dirigente scolastico. Anche su tale questione, ovviamente, si avranno momenti di riflessione più compiuti.

IMPUGNAZIONI

Infine la sanzione disciplinare eventualmente comminata, può essere impugnata con il ricorso al Giudice Ordinario, previo esperimento del tentativo di conciliazione, nonché con le altre modalità. A tale riguardo si sottolinea che la novellata disciplina prevede che *"La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione."*

Si riservano ulteriori notizie al riguardo.

In attesa di eventuali ulteriori indicazioni dell'Amministrazione scolastica centrale, si invitano per intanto i dirigenti scolastici - individuabili quali dirigenti della struttura in cui lavora il personale della scuola - ad operare in conformità delle disposizioni richiamate, nella consapevolezza dell'aggravata responsabilità prevista dalla norma a carico della dirigenza per mancato o non corretto esercizio dell'azione disciplinare.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Nicola Rossi