

Circolare n. 88 del 2010

Cambiamenti generali

- In applicazione del D.Lgs.150 (c.d. Decreto Brunetta), dopo l'entrata in vigore della riforma, viene a cadere il principio della centralità della contrattazione sindacale come fonte normativa sugli aspetti disciplinari e sanzionatori;
- Viene previsto un codice disciplinare (che ancora non esiste sopravvivendo nelle more della sua creazione la normativa prevista dal D.lgs 297/1994 - Testo Unico sulla Scuola-, dal CCNL vigente e del D.lgs 165/2001);
- Viene vietato istituire con il CCNL procedure concordate con contratto di impugnazione e il ricorso a collegi arbitrali di disciplina;
- Vengono aboliti i Consigli di disciplina presso il CNPI e i Consigli Scolastici Provinciali;
- le sanzioni per il personale non di ruolo vengono uniformate a quelle previste per il personale di ruolo.

N.B. La nuova disciplina non ha effetti retroattivi nei confronti delle situazioni preesistenti che verranno affrontate con le vecchie norme.

Chi decide le sanzioni?

Per le infrazioni di minore gravità (dal rimprovero verbale alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni) è competente unico il Dirigente Scolastico che è a sua volta sanzionabile, per effetto del recente contratto di area dirigenziale della scuola, se non interviene senza indugio e in ogni caso entro e non oltre venti giorni a fronte della notizia dell'illecito disciplinare.

L'addebito deve essere contestato al dipendente, il quale viene convocato, entro dieci giorni dalla notifica, per il contraddittorio a sua difesa con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale.

Dopo lo svolgimento dell'attività istruttoria e, salvo differimenti eccezionali, entro 60 giorni dalla contestazione il Dirigente può decidere l'archiviazione o la somministrazione della sanzione.

Il Dirigente deve sempre assicurare che il provvedimento disciplinare non possa colpire neppure indirettamente l'autonomia della funzione docente.

Per le infrazioni più gravi (oltre i dieci giorni di sospensione dal servizio) la competenza sanzionatoria passa all'USR con modalità analoghe a quelle descritte per le infrazioni meno gravi.

La circolare introduce in questo caso la possibilità di collaborazione con gli uffici di disciplina di personale scelto tra ispettori, dirigenti e docenti con significativa esperienza professionale per garantire nella fase di valutazione gli aspetti legati alla libertà di insegnamento.

Nel caso di procedimento penale a carico del dipendente è possibile, a differenza del passato, attivare e concludere il procedimento disciplinare nelle more di una sentenza definitiva

Nuovi illeciti e relative sanzioni

Sono introdotti nuovi illeciti disciplinari:

- Rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo.

Ciò significa che si stabilisce per i docenti l'obbligo di dare informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare destinato ad altri colleghi e che sono anche sanzionabili "informazioni false o reticenti".

In particolare, il dipendente informato di situazioni illecite (ad esempio, il ritardo in servizio di un collega, ecc.) è obbligato a testimoniare sui fatti.

Per i dirigenti è stabilito l'obbligo di attivare la procedura disciplinare senza ritardi o omissioni. Se ciò accade sono suscettibili di sanzioni da parte dell'USR.

- Licenziamento disciplinare nei seguenti casi: falsa attestazione della presenza in servizio con alterazione di atti amministrativi o di

strumenti di controllo o attestazioni mediche false, assenza priva di giustificazione per più di tre giorni in due anni e sette nel corso di un settennio, rifiuto ingiustificato del trasferimento d'ufficio, falsità documentali in caso di assunzione e di ricostruzione della carriera, reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste e comunque lesive dell'onore e della dignità personali altrui, condanna penale definitiva con interdizione perpetua di pubblici uffici.

- Sospensione dal servizio da 3 giorni a 3 mesi per gli atti commessi dal dipendente che determinino il risarcimento del danno da parte dell'amministrazione. Il risarcimento è a carico del dipendente.

E' stata reintrodotta per analogia legis, cioè rifacendosi a norme simili previste in altri comparti lavorativi, la sospensione cautelare.

Nei casi di sospensione cautelare, cioè in attesa di riscontri giurisdizionali certi e di fatti gravi verificabili nella procedura disciplinare (il caso del pedofilo, della violenza sessuale, arresti domiciliari, ecc.) è prevista la corresponsione della metà dello stipendio tabellare.