



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO
Istituto Comprensivo "VIA F.S. NITTI"

Via Francesco Saverio Nitti, 61 00191 Roma ☎ 06 36304908 – fax 06
36299672

28° Distretto - Cod. Mecc.: RMIC8F3003 – Cod. Fisc.: 97713190581
mail: rmic8f3003@istruzione.it // RMIC8F3003@PEC.ISTRUZIONE.IT

prot. 4614

All'Albo dell'Istituto

Al Sito WEB della Scuola

Ai docenti

Al personale ATA

CIRCOLARE n. 67

Oggetto: Codice disciplinare nella Pubblica Amministrazione e nella Scuola.

Sono affissi all'Albo dell'Istituto e pubblicati sul sito web della scuola (www.icvianitti.it):

1. lo schema del codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato 1 del vigente CCNL;
2. il codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Allegato 2 del vigente CCNL;
3. per il personale docente, gli artt. da 492 a 501 e l'art. 508 del Decreto Legislativo 16/04/1994, n. 297;
4. per il personale ATA gli artt. 92 e 95 del vigente contratto;
5. per tutti i dipendenti, l'art. 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001.

Se ne raccomandano l'attenta lettura ed il rigoroso rispetto da parte di tutto il personale.

Com'è noto, l'entrata in vigore del D. Lgs. 150/2009 (legge Brunetta) ha mutato procedura e sanzioni nei confronti del personale docente e del personale ATA e, nel contempo, ha previsto più ampie competenze e specifiche responsabilità del Dirigente Scolastico.

Qui di seguito si riassumono le principali novità:

Procedimenti disciplinari Sanzione	Organo competente
Rimprovero verbale	Dirigente Scolastico, senza contestazione di addebito
Rimprovero scritto	Dirigente Scolastico, previa contestazione di addebito
Multa di importo variabile sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	Dirigente Scolastico, previa contestazione di addebito
Sospensione dal servizio con privazione della	Dirigente Scolastico, previa contestazione

retribuzione fino a 10 giorni	di addebito
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito
Licenziamento con preavviso	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito
Licenziamento senza preavviso	Direttore Generale Regionale, previa contestazione di addebito

In dettaglio:

a) rimprovero verbale : rinvio al Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL/2007, senza modifiche, per il solo personale ATA)

b) sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni (quindi fino alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni) : il Dirigente Scolastico adotterà la seguente procedura:

Atto	Termine
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Massimo 20 giorni dalla "notizia"
Audizione o memoria scritta	Preavviso di almeno 10 giorni per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lavoratore aderisce o conferisce mandato. Se il dipendente non intende presentarsi, può, nel termine assegnato per la convocazione, inviare memoria scritta.
Richiesta di rinvio del dipendente	Nel termine assegnato per la convocazione, il dipendente può fare istanza motivata di rinvio (in caso di grave e oggettivo impedimento).
Eventuale ulteriore attività istruttoria	

Archiviazione o irrogazione sanzione	Entro 60 giorni dalla contestazione d'addebito. (Se c'è un differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in pari misura. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento)
<u>I termini sono perentori.</u>	

Viene **eliminato** l'obbligo di sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del procedimento penale: in altri termini, si stabilisce l'obbligatorietà dell'azione disciplinare anche nel caso in cui l'infrazione sia oggetto di un procedimento penale.

c) sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni : l'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari (UCPD) dell'Ufficio Scolastico Provinciale adotterà la seguente procedura

Atto	Termine
Trasmissione atti all'UCPD, a cura del Dirigente Scolastico	Entro 5 giorni dalla "notizia" con comunicazione al dipendente
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Massimo 40 giorni dalla "notizia" da parte dell'UCPD
Audizione o memoria scritta	Preavviso di almeno 20 giorni per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lavoratore aderisce e conferisce mandato. Se il dipendente non intende presentarsi, può, nel termine assegnato per la convocazione, inviare memoria scritta.
Richiesta di rinvio del dipendente	Nel termine assegnato per la convocazione il dipendente può fare istanza motivata di rinvio (in caso di grave e oggettivo impedimento).
Eventuale ulteriore attività istruttoria	
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 giorni dalla contestazione. (Se c'è un differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in pari misura. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento) *

I termini sono perentori.

* **Il termine di conclusione** decorre dalla data di "**prima** acquisizione della notizia dell'infrazione" E' ammessa la sospensione in pendenza del processo penale

Vengono abrogati gli artt. da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

(vedi allegato)

2) Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

In caso di assoluzione in sede penale, non si sospende automaticamente l'azione disciplinare.

A seguito di condanna penale, invece, il procedimento disciplinare deve essere obbligatoriamente riaperto se questo si era concluso con l'assoluzione o se la condanna penale prevede il licenziamento.

3) Licenziamento disciplinare

Il dipendente può essere licenziato senza preavviso nei casi in cui si dimostri:

- _ La falsa attestazione della presenza in servizio, anche attraverso l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza;
- _ Giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- _ Documentazione falsa presentata ai fini dell'assunzione e/o delle progressioni di carriera;
- _ Reiterata condotta aggressiva, molesta, ingiuriosa o minacciosa nell'ambiente di lavoro;

In caso di condanna penale definitiva che preveda l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o comunque l'estinzione del rapporto di lavoro.

Il dipendente può essere licenziato con preavviso nei seguenti casi:

- _ Assenza ingiustificata dal servizio per più di tre giorni, anche non continuativi, nell'ultimo biennio, oppure per più di sette giorni negli ultimi 10 anni, oppure per mancata ripresa del servizio nel termine fissato dall'amministrazione in caso di assenza ingiustificata;
- _ Per ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.

4) False attestazioni o certificazioni

Vengono previste sanzioni per il dipendente (arresto e multa, oltre al risarcimento del danno patrimoniale e di immagine della Pubblica Amministrazione) in caso di attestazioni false circa la presenza sul lavoro e anche per il medico (radiazione dall'albo o licenziamento) in caso di assenza dal servizio mediante falsa certificazione medica.

Il Dirigente Scolastico che non applica la normativa citata nella presente comunicazione è a sua volta soggetto a sanzioni disciplinari da parte del Direttore Generale Regionale.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Dott.ssa Elisamarzia Vitaliano)

Il Dirigente Scolastico

Elisamarzia Vitaliano

