



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Il mio nuovo contratto da dirigente scolastico: i diritti e i doveri

29 maggio 2020, h. 16,00

Fabio Cannatà

ANP NAZIONALE

*Dall'orario di lavoro all'**impegno** di lavoro*

L'impegno di lavoro del dirigente della scuola e il debito/credito orario

Art. 15 – **Impegno** di lavoro (art. 16 del CCNL 1 marzo 2002; art. 15 CCNL 11 aprile 2006)

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente **organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della Istituzione** cui è preposto e **all'espletamento dell'incarico affidatogli.**

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

La formazione del ds

La formazione del ds: art. 24 CCNL 2016-2018

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, **viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.**
8. Il dirigente può, inoltre, **partecipare, senza oneri finanziari per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono.** A tal fine al dirigente può essere concesso **un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.**
9. L'amministrazione, qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

I giorni di ferie

I giorni di ferie: art. 13 CCNL 2016-2018

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro **su cinque giorni**, la durata delle ferie è di **28 giorni lavorativi**, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro **su sei giorni**, la durata del periodo di ferie è di **32 giorni**, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. **Per i dirigenti assunti per la prima volta** in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di **26 e di 30 giorni lavorativi**, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. **Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato o in qualifiche non dirigenziali, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.**

Le ferie e la delega

Il rapporto di lavoro (Titolo III): ferie, assenze e delega, art. 13 c. 9

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica **responsabilità del dirigente programmare, organizzare e comunicare** le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, **anche mediante delega di funzioni nel rispetto della vigente normativa**, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

L'atto di delega

Delega come:

- **atto di organizzazione**: finalizzato a realizzare il buon andamento;
- **atto datoriale**: finalizzato all'organizzazione, alla valorizzazione del personale e **non alla deresponsabilizzazione**.

La competenza amministrativa si basa sul **principio di legalità**: è la legge che individua le **competenze** e le attribuisce ai vari organi e soggetti.

La competenza può essere **spostata/trasferita** tra due organi di uno stesso ente o tra due enti: **delega di funzioni**.

Un provvedimento di delega presuppone **un'esplicita previsione normativa**.

La competenza e la delega di firma

Non comporta trasferimento della competenza,
per cui non si configura il vizio di incompetenza: il
delegato sottoscrive atti che continuano ad essere
nella competenza del delegante.

Caratteristiche della delega

- predeterminazione certa;
- specificità delle attribuzioni;
- idoneità tecnico-professionale del delegato;
- autonomia decisionale del delegato;
- disponibilità dei mezzi necessari ad espletare l'incarico;

Caratteristiche della delega

- esercizio di vigilanza e controllo;
- atto in forma scritta
- durata;
- accettazione.

La delega di funzioni: la definizione del D. lgs. 81/2008 art.16

Art. 16. Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, **ove non espressamente esclusa**, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da **atto scritto** recante data certa;
 - b) che il delegato possenga tutti **i requisiti** di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
 - e) che la delega **sia accettata** dal delegato per iscritto.

La delega di funzioni: la definizione del D. lgs. 81/2008 art. 16

Art. 16. Delega di funzioni

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva **pubblicità**.
3. La delega di funzioni non esclude **l'obbligo di vigilanza** in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4 [*Modelli di organizzazione e di gestione*].

La delega di funzioni:

D. lgs. 165/2001 art. 25 c. 5

Art. 25 c. 5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere **delegati specifici compiti**, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.

La delega di funzioni: D. lgs. 165/2001 art. 17

Art. 17 c. 1-bis.

I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, **possono delegare per un periodo di tempo determinato**, con **atto scritto e motivato**, alcune delle competenze comprese nelle funzioni...

La delega di funzioni: D. lgs. 81/2008 art. 17

1. Il datore di lavoro **non può delegare** le seguenti attività:
 - a) la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 [*DVR*];
 - b) la **designazione** del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi [*RSPP*].

Le funzioni delegate e il dirigente della scuola

-D. lgs. 297/1994

art. 5 c. 8: presidenza del consiglio di classe;

-D. lgs. 165/2001

art. 17 c. 1 bis;

art. 25 c. 5;

-D. l. 129/2018

art. 44 c. 3: svolgimento di attività negoziali al DSGA o a collaboratore.

La legge 107/2015 e i 'coadiutori' del ds

-Art. 1 c. 83.

-Il dirigente scolastico può individuare nell'ambito dell'organico dell'autonomia fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica. Dall'attuazione delle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il DS 'destinatario di 'mandato': l'art. 417-bis c.p.c.

Art. 417-bis Difesa delle pubbliche amministrazioni

Nelle controversie relative ai **rapporti di lavoro** dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al quinto comma dell'articolo 413, **limitatamente al giudizio di primo grado** le amministrazioni stesse possono stare in giudizio avvalendosi di propri funzionari muniti di **mandato generale o speciale** per ciascun giudizio [...].

*Le assenze **retribuite***

Assenze retribuite: art. 15 CCNL 2016-2018

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a **concorsi** od **esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a **congressi, convegni, seminari** e **corsi di aggiornamento professionale facoltativi**, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di **giorni otto** [...] **per ciascun anno scolastico** [...];
 - b) **lutto** per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della L. 20 maggio 2016, n. 76: **giorni tre per evento**, anche non consecutivi, **da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto**;
 - c) particolari **motivi personali e familiari**, entro il limite complessivo di **3 giorni nell'anno** solare o, per i dirigenti scolastici e dell'AFAM, **scolastico/accademico**.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per **15 giorni consecutivi** in occasione del **matrimonio**. Tale congedo può essere fruito anche **entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio**.

Assenze retribuite: art. 15 CCNL 2016-2018

[...]

5. Le assenze previste **dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992**, come modificato ed integrato dall' art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.
6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai **permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo**, rispettivamente previsti dall'art. 1 della **legge 13 luglio 1967 n. 584** come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, della **legge 53/2000 [maternità e paternità]**, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

Congedi per le donne vittime di violenza: art. 16 CCNL 2016-2018

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del **d.lgs. n. 80/2015**, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, **per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi**, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

[...]

Congedi dei genitori: art. 17 CCNL 2016-2018

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel **d.lgs. n. 151 del 2001**, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

Congedi dei genitori: art. 17 CCNL 2016-2018

art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero

art. 19 Unioni civili

art. 20 Servizio militare

*Le assenze per **malattia***

Il periodo di comporta: art. 21 CCNL 2016-2018

1. Il dirigente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **diciotto mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute **nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso**.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi **per un ulteriore periodo di 18 mesi**.

Trattamento economico in malattia: art. 21 CCNL 2016-2018

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) **intera retribuzione mensile**, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, **per i primi 9 mesi di assenza**; nell'ambito di tale periodo, **dopo il decimo giorno di malattia o in caso di ricovero ospedaliero**, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni;
- b) **90% della retribuzione** di cui alla lettera "a" **per i successivi 3 mesi di assenza**;
- c) **50% della retribuzione** di cui alla lettera "a" **per gli ulteriori 6 mesi** del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti [*superato il comporto*];
- e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.

Trattamento economico in malattia: art. 21 CCNL 2016-2018

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre ricovero, **sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero**, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

La comunicazione dell'assenza per malattia: art. 21 CCNL 2016-2018

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere **comunicata** all'ufficio competente tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

La malattia: a chi comunicare i giorni? CCNL 2006-2009

art. 11 c. 9 CCNL 2006-2009

Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo **alla tempestiva comunicazione all'Istituzione scolastica** dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria, **dandone informativa alla Direzione regionale.**

La **visita fiscale** viene disposta dall'Istituzione scolastica secondo le vigenti normative in materia.

La visita medica di controllo: art. 21 CCNL 2016-2018

14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, **è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione**, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti [9,00-13,00; 15,00-18,00 *anche nei festivi*]. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa [*gravi patologie ecc.*].
15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, **è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.**

Gravi patologie e terapie salvavita: art. 22 CCNL 2016-2018

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio **l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili**, secondo le modalità di cui al comma 2, **sono esclusi dal computo delle assenze per malattia**, ai fini della maturazione del periodo di comporta, **i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di dayhospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie**. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a).
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

Gravi patologie e terapie salvavita: art. 22 CCNL 2016-2018

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche **i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.**
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

La responsabilità disciplinare nel CCNL 2016-2018

La responsabilità disciplinare (Capo V): responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale, art. 25 c. 2

2. Costituisce principio generale **la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare**, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.

La **responsabilità disciplinare** attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla **responsabilità dirigenziale** di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 [*mancato raggiungimento degli obiettivi; inosservanza delle direttive*] e delle altre norme di legge in materia.

La responsabilità dirigenziale è accertata nel rispetto delle norme di legge in materia.

La responsabilità dirigenziale

D. lgs. 165/2001 art. 21: Responsabilità dirigenziale

c. 1. Il **mancato raggiungimento degli obiettivi** accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di 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 ovvero **l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente** comportano, previa contestazione e **ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare** secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, **l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.**

In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, **revocare** l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero **recedere dal rapporto di lavoro** secondo le disposizioni del contratto collettivo.

La responsabilità disciplinare (Capo V):
responsabilità disciplinare e responsabilità
dirigenziale, art. 25 c. 2

- D. lgs 165/2001
- CCNL dell'area istruzione e ricerca 2016-2018, in particolare artt. 26-27-28
- D.P.R. 62/2013 *Regolamento recante **codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

La responsabilità disciplinare (Capo V)

art 26 **obblighi** del dirigente

art. 27 **sanzioni** disciplinari

art. 28 **codice** disciplinare

La responsabilità disciplinare (Capo V): obblighi del dirigente, art. 26 c. 4

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:

- a) assicurare **il rispetto della legge**, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché **l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione**, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei **risultati conseguiti** e degli **obiettivi raggiunti**;
- b) non utilizzare a fini privati **le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio**;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di **correttezza** e di **collaborazione** nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti e con il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti **lesivi della dignità della persona** o che, comunque, possano **nuocere all'immagine dell'Amministrazione**;

La responsabilità disciplinare (Capo V): obblighi del dirigente, art. 26 c. 4

- d) nell'ambito della propria attività, **mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato**, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, **all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali**, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

La responsabilità disciplinare (Capo V): obblighi del dirigente, art. 26 c. 4

- f) **sovrintendere**, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto **espletamento dell'attività di tutto il personale** assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa, secondo le disposizioni vigenti, **l'attivazione dell'azione disciplinare**;
- g) informare l'amministrazione di essere stato **rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale**;
- h) astenersi dal chiedere qualsivoglia **omaggio o trattamento di favore** e astenersi dall'accettare - se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore - tali omaggi o trattamenti;
- i) rispettare le leggi vigenti in materia di **attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia**.

La responsabilità disciplinare (Capo V): sanzioni disciplinari, art. 27 c. 1

1. **Le violazioni**, da parte dei dirigenti, **degli obblighi** disciplinati nell'art. 26 (*Obblighi del dirigente*), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni (**conservative** ed **espulsive**):

- a) **sanzione pecuniaria** da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;
- b) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione**, secondo le previsioni dell'art. 28 (**codice disciplinare**);
- c) **licenziamento con preavviso**;
- d) **licenziamento senza preavviso**.

La responsabilità disciplinare (Capo V): sanzioni disciplinari, art. 27 c. 2

2. Sono altresì previste, dal D.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di quindici giorni**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7 [***rifiuto a collaborare o dichiarazioni false o reticenti in procedimento disciplinare***];
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1 [***condanna dell'amministrazione e risarcimento del danno***];
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 [***mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare***].

La responsabilità disciplinare (Capo V):
il biennio, art. 27 c. 6

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

La responsabilità disciplinare (Capo V):
il **codice disciplinare**: principi e criteri, art. 28 c. 1

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di **gradualità** e **proporzionalità** delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

A tale fine le amministrazioni sono tenute a valutare e applicare i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:...

La responsabilità disciplinare (Capo V): il **codice disciplinare**: principi e criteri, art. 28 c. 1

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

La responsabilità **disciplinare** (Capo V):
sanzione nel caso di più mancanze, art. 28 c. 2

2. Al dirigente responsabile 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.

La responsabilità disciplinare (Capo V): sanzioni disciplinari, art. 27 c. 2

2. Sono altresì previste, dal D.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di quindici giorni**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7 [***rifiuto a collaborare o dichiarazioni false o reticenti in procedimento disciplinare***];
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1 [***condanna dell'amministrazione e risarcimento del danno***];
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 [***mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare***].

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 3 sanzione pecuniaria

3. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) **inosservanza della normativa contrattuale e legislativa** vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) **condotta**, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, i colleghi, gli utenti o gli studenti e le studentesse, **non conforme ai principi di correttezza**;

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 3 sanzione pecuniaria

- c) **alterchi** negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di **comunicare tempestivamente** all'amministrazione di essere stato **rinvitato a giudizio** o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è esercitata **l'azione penale**;
- e) **inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro**, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nel rispetto dei principi di cui al comma 1;
- f) **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, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione.

La responsabilità disciplinare (Capo V):art. 28 c. 4
sospensione fino a 15 gg.

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di quindici giorni**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7 [***rifiuto a collaborare o dichiarazioni false o reticenti in procedimento disciplinare***];

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 5
sospensione fino a 3 mesi

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3 [***mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare***].

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 6
sospensione da 3 gg. a 3 mesi

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1 [***condanna dell'amministrazione e risarcimento del danno***];

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 7 sospensione 3 gg. – 6 mesi

7. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) **recidiva** nel biennio delle mancanze previste nel comma 3 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano **per una particolare gravità**;
- b) **minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni** verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni **ingiuriose** nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 7
sospensione 3 gg. – 6 mesi

- d) **tolleranza di irregolarità in servizio**, [...] da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;
- e) [...] **assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso**[...];
- 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**;
- g) qualsiasi comportamento **negligente** dal quale sia derivato **grave danno** all'amministrazione o a terzi [...];

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 7
sospensione 3 gg. – 6 mesi

- h) atti o comportamenti **aggressivi o denigratori** nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) atti, comportamenti o **molestie** lesivi della dignità della persona;
- l) atti, comportamenti o molestie a carattere **sessuale** ove non sussista gravità o reiterazione;
- m) **ingiustificate assenze collettive** nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001.

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8.1 licenziamento con preavviso

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del d.lgs. n. 165/2001
- [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 dall'amministrazione;
- c) **ingiustificato rifiuto del trasferimento** disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; ... [...]
- f-bis) gravi o reiterate **violazioni dei codici di comportamento**, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
- f-ter) commissione **dolosa**, o gravemente **colposa**, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 [**mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare**];
- f-quater) la 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**;
- f-quinquies) **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, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009]
- e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo
- [(Controlli sulle assenze). **L'inosservanza degli obblighi di trasmissione** per via telematica **della certificazione medica** concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento];

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8.1 licenziamento con preavviso

- b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 4 [**rifiuto a collaborare o dichiarazioni false o reticenti in procedimento disciplinare**], 5 [**mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare**] e 6 [**condanna dell'amministrazione e risarcimento del danno**]; la recidiva plurima nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 3 [**sanzione pecuniaria**] e 7 [**sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi**]; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzano per una particolare gravità;

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8.1 licenziamento con preavviso

- c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del d.lgs. n. 165/2001 *[Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, **l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare**, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati];*

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8.1 licenziamento con preavviso

- d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR n. 62/2013 [*responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice*];
- e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o riguardino, comunque, studentesse o studenti;
- f) dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8. 2 licenziamento senza preavviso

le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001 [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**; [...]
d) **falsità documentali o dichiarative** commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; 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; 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]

e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo [La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati];

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8. 2 licenziamento senza preavviso

- b) **gravi fatti illeciti di rilevanza penale**, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 30 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) **condanna, anche non passata in giudicato**, per:
- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 [*incandidabilità alle elezioni regionali*] e 8, comma 1 [*sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali*] del d.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 [*trasferimento a seguito di rinvio a giudizio*] della legge 97/2001;

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 8. 2 licenziamento senza preavviso

- d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile [*Recesso per giusta causa*].

La responsabilità disciplinare (Capo V): art. 28 c. 9 mancanze non espressamente previste

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 3 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 26 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

La responsabilità disciplinare (Capo V): determinazione concordata della sanzione, art. 32

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

[...]

La responsabilità disciplinare (Capo V): determinazione concordata della sanzione, art. 32

art. 29 sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

art. 30 sospensione cautelare in caso di procedimento penale

art. 31 rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

art. 32 la determinazione concordata della sanzione

art. 33 norme finali in tema di responsabilità disciplinare

Il programma ANP

3 giugno ore 16.00 *Lavorare in sicurezza: il DS e il d.lgs. n. 81/2008 – Parte 2*

Relatrice **RAFFAELLA BRIANI**, STAFF NAZIONALE ANP

5 giugno ore 16.00 *Coordinare la didattica: DAD e PTOF*

Relatrice **SANDRA SCICOLONE**, STAFF NAZIONALE ANP

***Grazie a tutti per l'attenzione e
arrivederci***