



# VADEMECUM

## Sanzioni disciplinari personale della scuola

[www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)



**FLC CGIL**

ORA E SEMPRE  
CONOSCENZA

## Sommario

PREMESSA	3
IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	4
NORMATIVA DI RIFERIMENTO E RUOLO DEL CONTRATTO	4
SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)	6
SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA	10
SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI	15
LA PROCEDURA DISCIPLINARE	20
IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE	21
RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE	21
ILLECITO PENALE	22



## PREMESSA

### DOPO LA RIFORMA MADIA, UN VADEMECUM SULLE SANZIONI DISCIPLINARI PER DOCENTI, ATA E DIRIGENTI

Mettiamo a disposizione un agile vademecum sulle sanzioni disciplinari riguardanti il personale della scuola al fine di offrire il quadro definito sulla materia dopo l'approvazione del DLgs 75/17 (Decreto Madia di modifica del T.U. 165/01 sul Pubblico impiego).

Queste le novità:

- viene introdotto un principio nient'affatto garantista nei confronti dei dipendenti: il procedimento disciplinare avviato dal dirigente è valido anche se attivato in violazione della procedura e dei termini previsti dalla norma. Le modifiche introdotte dal DLgs 75/17 prevedono infatti che il mancato rispetto dei termini relativi all'avvio e alla conclusione della procedura disciplinare comporta una mera sanzione nei confronti del dirigente inosservante, senza determinare, come avveniva nel DLgs 150/09, la decadenza dell'azione disciplinare intrapresa.
- si prevede così un rapporto fortemente asimmetrico tra dirigenti e lavoratori per cui il rispetto delle regole vale per i secondi ma non per i primi, in palese contrasto con i principi del diritto di difesa di cui all'art. 24 della Costituzione che valgono per tutti e non possono essere derogati a favore del superiore gerarchico. Palesemente queste procedure costituiscono un colpo durissimo a danno del lavoratore.
- viene mantenuto per il personale della scuola, e solo per il personale della scuola, il potere in capo al dirigente scolastico di sospensione dal servizio fino a 10 giorni. Si tratta di un caso unico nel panorama del pubblico impiego e pertanto inaccettabile rispetto a quanto disposto nella medesima norma per i dirigenti degli altri uffici pubblici. Infatti, mentre in tutte le altre amministrazioni la competenza del responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio è stata limitata al rimprovero verbale (affidando le sanzioni più gravi all'ufficio per i procedimenti disciplinari), solo per il personale della scuola è mantenuta in capo al dirigente scolastico la competenza a irrogare sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Tutto ciò fa emergere la manifesta incompatibilità dell'impianto sanzionatorio disegnato per il personale docente con l'esercizio della libertà di insegnamento e del diritto all'apprendimento previsti dall'ordinamento scolastico italiano e garantiti dalla Costituzione. Ne consegue che la riproposizione di questa norma - sbagliata e inopportuna - determinerà inevitabilmente la crescita del contenzioso legale.

In ragione di ciò è nostro compito ed è nostra intenzione continuare a contrastare tali norme che riteniamo contrarie, oltre che al buon senso, soprattutto ai principi costituzionali e al TU sull'Istruzione (DLgs 297/94).

In questo senso saremo impegnati a sostenere i ricorsi dei lavoratori, a livello nazionale e locale, come del resto abbiamo fatto finora anche contro il DLgs 150/09, almeno fino a quando la partita non verrà ricondotta nell'ambito contrattuale restituendo anche il ruolo che compete loro, nel caso ci siano implicazioni sulla libertà di insegnamento, agli organismi di garanzia (CSPI).

## IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO E RUOLO DEL CONTRATTO

Con la pubblicazione del DLgs 75/17 attuativo della Legge Madia (legge n. 124 /2015) sono state apportate significative modifiche alle procedure relative alla responsabilità disciplinare previste dal DLgs 165/01.

In particolare, per la generalità della pubblica amministrazione il responsabile della struttura può irrogare unicamente la sanzione del rimprovero verbale (mentre in precedenza era prevista la possibilità di irrogare la sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 giorni).

Nel comparto scuola invece con l'art. 13 del DLgs 75/17 la competenza a irrogare sanzioni al personale docente, educativo ed ATA fino alla sospensione dal servizio per 10 giorni viene mantenuta in capo ai dirigenti scolastici.

Tale differente trattamento tra il personale della scuola e il resto dei dipendenti pubblici risulta particolarmente penalizzante per il personale della scuola e provoca un pesante condizionamento degli operatori scolastici, con ricadute inaccettabili sulla libertà di insegnamento.

Inoltre, per come è formulato, l'art. 13 non risolve per il personale docente l'illegittimità, più volte sottolineata dalle pronunce della magistratura, delle sanzioni di sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni irrogate dai dirigenti scolastici, in quanto nel TU (DLgs 297/94), non essendo prevista la sanzione disciplinare della sospensione "fino a 10 giorni" bensì quella fino ad un "fino a un mese" (che non è di competenza del dirigente scolastico), tale sanzione non potrebbe essere irrogata dal dirigente scolastico.

Le inaccettabili penalizzazioni del personale della scuola rispetto al resto del pubblico impiego, i profili di illegittimità e di violazione della libertà di insegnamento presenti nella materia, ne rendono necessaria la riconduzione all'ambito contrattuale.

<b>Norma</b>	<b>Oggetto</b>
Decreto legislativo 165/01	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Decreto legislativo 150/09	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
DPR 3/57	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
Decreto legislativo 297/94	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
CCNL 2006-2009 comparto scuola	
CCNL area V Dirigenza scolastica 15/07/2010	
Circolare Funzione Pubblica 9/09	DLgs 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.
Circolare MIUR 88/10	Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.



*Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL*

Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010	DLgs 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.
Nota Miur 21/07/2011 prot. n. 12051	Istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia disciplinare.
Circolare Miur 20/04/2012 n. 32 prot. 588	Procedimenti disciplinari nei confronti del personale scolastico - Ispettorato per la funzione pubblica – Comunicazioni e adempimenti obbligatori.
Nota Miur 23/05/2012 prot. 916	Comunicazioni e adempimenti obbligatori
DPR 16/04/2013 n. 62	Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.
DLgs 75/2017	Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)**

SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
Avvertimento scritto		Dirigente scolastico	- mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 DLgs 297/94).
Censura		Dirigente scolastico	- mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese (3)	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	- violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 DLgs 297/94).
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (3)	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17).
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni (3)	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 DLgs 165/01).
	Sospensione da 11 giorni fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	- nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	- condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 DLgs 297/94).

SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
<b>Destituzione</b>		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	<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 amministrative 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; - per gravi abusi di autorità.</li> </ul> (art. 498 DLgs 297/94)
<b>Licenziamento disciplinare (5) (6)</b>	Con preavviso	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (4)	<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 DLgs 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 DLgs 165/01)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01);</li> <li>- commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art.</li> </ul>



SANZIONE (2)		COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
			<p>55-sexies, comma 3 DLgs 165/01);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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 <i>performance</i> del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.</li> </ul> <p>Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies dell'art. 55-quater del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17) (6)</p>

NB: Per il personale docente trovano applicazione le disposizioni contenute nel DLgs 297/94 in quanto il decreto Brunetta ha previsto la sopravvivenza, fino ai prossimi rinnovi contrattuali, delle sanzioni non incompatibili con i contenuti del decreto stesso.

#### Note alla tabella

**(1) Docenti a tempo determinato.** Il DLgs 150/09 non ha abrogato gli articoli del TU riguardanti sia le sanzioni che le procedure per i docenti con contratto a tempo determinato (artt. da 535 a 541). Il Miur, già con la CM 88/2010, ha tentato di recuperare questa "svista" legislativa, stabilendo che le sanzioni previste per i docenti a tempo indeterminato dovessero essere applicate anche ai docenti a tempo determinato. Questo punto è oggetto di un contenzioso promosso dalla FLC CGIL che è approdato in Consiglio di Stato e di cui si attende la sentenza.

**(2)** Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dal CCNL 29/11/07, dal DLgs 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

**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:

- della sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- della sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- della 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 la 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. (DLgs 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. (DLgs 297/94 art. 501). La legge 107/15 al c. 129 ha ribadito che il Comitato di valutazione esercita le competenze per la riabilitazione del personale docente di cui all'art. 501. Il DLgs.150/09 ha però abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione,



mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato restano indefinite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

(3) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a seconda della loro entità, dal dirigente scolastico o dall'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(4) Ufficio costituito dall'Amministrazione ai sensi del comma 4 articolo 55 bis DLgs 165/01 come integrato e modificato da DLgs 150/09 e dal DLgs 75/17.

(5) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater DLgs 165/01 come integrato dal DLgs 75/17) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies DLgs 165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità.

**(6) art. 15 DLgs 75/17**

*3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.*

*3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.*

*3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.*

*3-quinquies. 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.».*

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA**

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
<b>Rimprovero verbale (3)</b>	Dirigente scolastico	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 del 1970; f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi. (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)
<b>Rimprovero scritto</b>	Dirigente scolastico	Come sopra
<b>Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione</b>	Dirigente scolastico	Come sopra
<b>Sospensione dal servizio fino a 10 giorni</b>	Dirigente scolastico	a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. punti precedenti), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007; c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso) d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei



			<p>superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>l) violazione 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.</p> <p>(art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17)
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	
<b>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di 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 DLgs 165/01)
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	
<b>Licenziamento con preavviso</b>		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	<p>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 dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>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;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via</p>

			<p>diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.</p> <p>(art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Licenziamento senza preavviso</b>		<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>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;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato: 1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale; 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>(art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Licenziamento disciplinare (6)</b>	Con preavviso	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>- 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;</p> <p>- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>
	Senza preavviso		<p>- falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>- 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;</p> <p>- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>



			<p>- gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01);</p> <p>- commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-<i>sexies</i>, comma 3 DLgs 165/01);</p> <p>- 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;</p> <p>- 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 <i>performance</i> del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.</p> <p>Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-<i>bis</i> a 3-<i>quinqies</i> dell'art. 55-<i>quater</i> del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17) (7)</p>
--	--	--	---

**Note alla tabella**

(1) Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/13), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

- (2) Gradualità: 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) alla 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 maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).

**Mancanze multiple:** nel caso 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 (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07).

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

(3) Per il rimprovero verbale non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzare in forma scritta il rimprovero verbale. Può essere inserita una nota al protocollo riservato come "memento".

(4) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a seconda della loro entità, dal dirigente scolastico o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(5) Ufficio costituito dall'Amministrazione ai sensi del comma 4 articolo 55 bis DLgs 165/01 come integrato e modificato da DLgs 150/09 e dal DLgs 75/17.

(6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater DLgs 165/01 come integrato dal DLgs 75/17) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies DLgs 165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità.

**(7) art. 15 DLgs 75/17**

*3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.*

*3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.*

*3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.*

*3-quinquies. 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.»*



**SANZIONI DISCIPLINARI DIRIGENTI SCOLASTICI**

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
<p><b>Sanzione pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00</b></p>	<p>Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p>	<p align="center"><b>(Art. 16 comma 4 CCNL 15/07/2010)</b></p> <p>a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e degli obblighi di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del DLgs 165/01 (licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione con certificazione medica falsa o che attesta falsamente lo stato di malattia);</p> <p>b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;</p> <p>c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;</p> <p>d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;</p> <p>e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;</p> <p>f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;</p> <p>g) 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, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione;</p> <p>h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del DLgs 165/01 (identificazione del personale a contatto con il pubblico).</p> <p><b>L'importo delle ritenute per la sanzione disciplinare è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.</b></p>
<p><b>Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni</b></p>	<p><u>sospensione fino a 10 gg</u> Direttore Generale Ufficio Scolastico Regionale</p> <p><u>sospensione da 11 a 15 gg</u> Ufficio Procedimenti Disciplinari</p>	<p align="center"><b>(Art. 16 comma 5 CCNL 15/07/2010)</b></p> <p>Si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del DLgs 165/01</p> <p><u>Art. 55-bis, comma 7:</u> <i>Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'inculpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.</i></p>