Al D.S.G.A.
Al Personale Docente
Al Personale ATA
All'Albo Pretorio
Al Sito web

Oggetto: Adempimento dell'obbligo di pubblicazione *on line* dei Codici disciplinari e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

PREMESSO CHE

- il CCNL 2016/18 reca al Titolo III la responsabilità disciplinare e che, in attuazione dell'art. 13, c. 11, sul sito web di ogni Istituzione scolastica ed educativa, vige l'obbligo di pubblicare il Codice disciplinare previsto per il personale ATA;
- il successivo comma 12 del medesimo articolo *ut supra*stabilisce che lo stesso codice deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipulazione e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione;
- per quanto concerne la responsabilità disciplinare del personale docente si evidenziano le modifiche introdotte dal comma 3, dell'art. 29, del CCNL alla disciplina della sanzione della destituzione irrogabile al personale docente ai sensi dell'art. 498 del T.U. n. 297/94;
- l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare è stato sancito, oltre che dall'art. 7, comma 1 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), nonché, ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D. Lgs. n. 165/01, è prevista la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare equivale *ex lege*alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con circolare n. 14 del 23 dicembre 2010, recante "Disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare – problematiche applicative", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 57 del 10 marzo 2011, si è espressa nel senso che la dovuta pubblicazione dei Codici disciplinari, nonché del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, debba avvenire sia all'albo sia nel sito web dell'Istituzione scolastica;

VISTO

- l'art. 97, Cost.;
- gli artt. 2104 e 2106, c.c.
- il D. Lgs. n. 297/94, ossia il "*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione*", e successive modifiche ed integrazioni;
- il D.P.R.8 n. 275/99, "*Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59"*;

- il D. Lgs. n. 165/01, come modificato dal D. Lgs. n. 150/09;
- il D. Lgs. n. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*", come modificato il D. Lgs. n. 59/2004, "*Definizione delle norme generali relative alla scuola dell'infanzia e al primo ciclo dell'istruzione, a norma dell'articolo 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53*";
- il C.C.N.L. del comparto scuola 29 novembre 2007, Art. 95, comma 9;
- il D.P.R.22 n.122/2009, "*Regolamento recante coordinamento delle norme vigenti per la valutazione degli alunni e ulteriori modalità applicative in materia, ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto-legge 1° settembre 2008, n.137, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2008, n. 169";*
- la C.M. n. 88/2010 contenente "*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";*
- L. n. 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*"
- il D.P.R: n. 62/2013 recante "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";*
- il D.M. n. 525/2014 recante *"Codice di comportamento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca";*
- la L n. 107/2015 "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*";
- il D. Lgs. n. 75/2017 recante "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.
- il CCNL Scuola 2016/2018 sottoscritto il 19 Aprile 2018;

RENDE NOTO CHE

- la responsabilità disciplinare sorge in seguito alla violazione degli obblighi di diligenza (art. 2104, c.c.) e dello scrupoloso rispetto delle norme comportamentali che regolano il rapporto di lavoro del pubblico dipendente (sussistendo anche in assenza di rilevanza penale o di specifico danno alla P.A. o ai terzi) e si fonda sul presupposto di un potere di supremazia gerarchica dell'amministrazione finalizzata al soddisfacimento delle finalità istituzionali che la stessa è tenuta a perseguire ("buon andamento ed imparzialità dell'amministrazione *ex* art. 97, Cost.) e risulta anche dalla previsione di sanzioni disciplinari nei casi di inosservanza (art. 2106, c.c., T.U. n. 297/1994, T.U. n. 165/2001, CCNL 2007 e 2018, D. Lgs. n. 150/2009, D.P.R. n. 62/2013, D.M. n. 525/14, L. n. 190/2012, L. n. 75/2017);
- l'azione disciplinare fondata su normative di rango costituzionale, primario e contrattuale (anche in considerazione della privatizzazione del rapporto di impiego pubblico operata dal D. Lgs. n. 29/1993) è obbligatoria in virtù della stessa legittimazione dell'azione amministrativa e, in tal senso, il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce il Codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA. (art. 54, D. Lgs. n. 165/2001) che è stato approvato con D. Lgs. n. 62/2013) e, in tal guisa, il M.I.U.R. ha previsto quello specifico del proprio comparto di riferimento (D.M. n. 525/2014) che devono essere pubblicati sul sito web istituzionale della scuola unitamente al Codice disciplinare contenuto nel CCNL e nel T.U. n. 297/1994;
- l'attivazione della procedura disciplinare spetta al Dirigente Scolastico che valuta, preliminarmente, i fatti al fine di decidere se *ictu oculi* abbiano rilevanza e, sulla base della gravità della fattispecie, quale sia l'organo responsabile del procedimento di irrogazione della sanzione (ossia se la stessa rientri nelle competenze dello stesso o di un ufficio superiore;
- il dipendente al quale sia irrogata una sanzione può ricorrere al giudice ordinario al quale sono devolute le controversie in materia di lavoro (valutazione nel merito e nella forma della

sostanza della sanzione inflitta), nonché alla conciliazione non obbligatoria (esclusa qualora la sanzione comminata sia il licenziamento);
- per il personale docente il D. Lgs. n. 75/2017, evitando di sindacare l'autonomia della funzione, estende le competenze del c.d. "responsabile della struttura" con qualifica dirigenziale, ossia del solo Dirigente Scolastico (e non già un preside incaricato) nell'irrogazione delle sanzioni ricomprendendo anche l'avvertimento scritto, la censura e la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a 10 gg. (art. 55 bis, c. 9 quater, D. Lgs. n. 165/2001) e, diversamente, spettano all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore ai 10 gg. e fino ad un mese, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo di sei mesi ed utilizzazione in compiti diversi, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cfr. anche gli artt. 492 - 501 T.U. n. 297/1994);
- In tema di responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo, all'art. 29 CCNL 2016/18, si rinvia ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale e, in ogni caso, sono state introdotte integrazioni all'articolo 498, comma 1, del T.U. 297/94, con l'aggiunta delle seguenti lettere costituenti pertanto ulteriori violazioni disciplinari per le quali è possibile procedere all'irrogazione della sanzione della destituzione dal servizio *"g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione; h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale"* e, infine, è stato, altresì, stabilito che, in occasione della sessione negoziale di cui sopra, si dovrà tener conto delle sotto indicate specificazioni, ossia *"1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi: a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti; b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale; 2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso: a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse";*
- per il personale ATA il CCNL 2016/2018, al titolo III (artt. 10 e ss.), prevede, previo avvio del procedimento disciplinare, che oltre al rimprovero verbale, anche il rimprovero scritto (censura), la multa di importo variabile fino a 4 ore di retribuzione, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 gg., (art. 55 bis, c. 9 quater, D. Lgs. n. 165/2001) siano di competenza del c.d. "responsabile della struttura" con qualifica dirigenziale, ossia del solo Dirigente Scolastico (e non già un preside incaricato) e le sanzioni più gravi come la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 gg. fino ad un massimo di sei mesi, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso, nonché la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, la 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, del D. Lgs. n. 165/2001, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi spettano all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cfr. gli artt. 492 - 498 T.U. n. 297/1994);
- in tema di sospensione cautelare, al fine di agevolarne una visione d'insieme, le principali tipologie di sospensione cautelare applicabili al personale ATA comprendono la sospensione cautelare dal servizio, ai sensi dell'art. 55 ter co. 1 del D.lgs. 165/01 che è di competenza degli Uffici di Ambito territoriale, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare che è di competenza della stessa autorità la quale ha avviato il procedimento disciplinare, la sospensione cautelare senza stipendio del dipendente per falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, ai sensi dell'art. 55 quater co. 3 bis del D.lgs. 165/2001 di competenza del Dirigente scolastico o dell'UPD qualora ne venga a conoscenza per primo in quanto responsabile della struttura, la sospensione cautelare dal servizio in caso di

procedimento penale che è di competenza degli UPD istituiti presso gli Uffici di Ambito territoriale e, infine, la sospensione cautelare ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 171/11 "*Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, nelle more dell'accertamento medico-sanitario di competenza del Dirigente scolastico;
- il D. Lgs. n. 75 del 2017 ha novellato il testo dell'articolo 55 bis del D. Lgs. n 165/01 in merito ai termini del procedimento disciplinare nel senso che la contestazione d'addebito deve avvenire con immediatezza, o comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza dei fatti e, poi, il dipendente è convocato per l'audizione a sua difesa con preavviso di almeno 20 giorni e, infine, l'intera procedura si conclude, con archiviazione o sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione di cui sopra.

DISPONE

che sul sito web dell'Istituzione Scolastica *IC F.Pentimalli*siano pubblicate le seguenti fonti normative in materia disciplinare per il personale docente ed ATA, nonché le relative norme comuni ad entrambe le categorie professionali:

DOCENTI

- Codice di comportamento e sanzioni disciplinari dall'art. 492 all'art. 501, del D.lgs. n. 297 del 16.4.1994 - *Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (s.o. G.U. n.115 del 19/5/1994) con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498, comma 1* – allegato al CCNL triennio 2016/2018 – firmato il 19/04/2018.

PERSONALE ATA

- Codice di comportamento e sanzioni disciplinari: dall'art. 92 all'art. 97 del C.C.N.L. del 29.11.2007;
- Responsabilità disciplinare allegato al CCNL per il nuovo comparto Istruzione e ricerca – Periodo 2016-2018 – firmato il 19/04/2018.

NORME COMUNI

- Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici: dall'art. 67 all'art. 73 del D. Lgs n. 150 del 27.10.2009;
- Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici: D.P.R. n. 62 del 16.04.2013;
- D.M. n. 525/2014 recante il "Codice di comportamento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca";
- Circolare Ministeriale n. 88 del 08.11.2010 contenente le 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;
- Tabella n. 1 C.M. 88 – Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D. Lgs. 150/2009;
- Tabella n. 2 C.M. 88 – Personale ATA: infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare;
- Tabella n. 3 C.M. 88 – Personale docente: infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare;
- Tabella n. 4 C.M. 88 – Dirigenti Scolastici: infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

f.to Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Luisa Antonella Ottanà

Firma autografa omessa ai sensi

dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993