

POTERE E RESPONSABILITA' DISCIPLINARE NEL P.I. PRIVATIZZATO

Parte seconda

Richiamati i principi generali in materia, esaminiamo prima le varie tipologie di sanzioni irrogabili poi i procedimenti attraverso i quali è possibile irrogarle; le une e gli altri diversi, in ragione dei soggetti destinatari.

Sembra corretto mantenere la distinzione del personale che lavora all'interno della scuola nelle tre categorie del *personale ATA*, *personale docente*, *dirigenti scolastici*, anche per facilitare l'analisi delle tipologie procedurali proprie di ognuna di esse.

PERSONALE ATA - sanzioni

A) RIMPROVERO VERBALE: è inflitto dal dirigente scolastico (art. 91, I° c., CCNL/03;

B) RIMPROVERO SCRITTO: è inflitto dal dirigente scolastico (art. 91, I° c. cit.);

C) MULTA (importo non superiore a quattro ore di retribuzione): è inflitta dal dirigente scolastico;

D) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI: è inflitta dal D.G. dell'U.S.R., o dal Dirigente dal medesimo delegato (art. 91, II° c.);

E) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO: è inflitto dal D.G. dell'USR (art. 91, II° c.);

F) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO: è inflitto dal D.G. dell'USR (art. 91, II° c).

Come si è detto, il Dirigente generale dell'USR può delegare ad altri dirigenti (ad es. ai dirigenti preposti ai Centri Servizi Amministrativi) l'esercizio delle competenze in questione (artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 165/2001 e 8 D.P.R. n. 319/2003).

OBBLIGO DI CONTESTAZIONE SCRITTA E DI AUDIZIONE A DIFESA – Termini DIRITTO DI ACCESSO.

L'art. 90 del CCNL/03 stabilisce, al secondo comma, che la P.A. "salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi entro **20 giorni** da quando il soggetto competente per la contestazione di cui al successivo art. 91, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito

a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il dipendente al quale siano stati contestati addebiti disciplinari deve essere convocato con lettera per la sua difesa, non prima che siano trascorsi **5** giorni lavorativi dalla avvenuta contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente **15** giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi **15** giorni.

Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi del successivo art. 91, il D.S., ai fini del c. 2 del medesimo art. 91, segnala entro **10** giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro **120** giorni dalla data della contestazione.

Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento *si estingue*.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la *chiusura del procedimento*, dandone comunicazione all'interessato.

I provvedimenti disciplinari di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso. I termini di cui al presente articolo devono intendersi come **perentori**.

Per quanto non previsto dalla presente disposizione, si rinvia all'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001".

GRADUALITÀ E PROPORZIONALITÀ DELLE SANZIONI. CRITERI.

L'irrogazione delle sanzioni, come abbiamo visto, deve essere graduata e proporzionata, in relazione alla *gravità* dei fatti accertati.

L'art. 92 del CCNL/03, rubricato "Codice disciplinare" si esprime infatti come segue "Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. 165/01 il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali: a) *intenzionalità* del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) 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 nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro "

La recidiva, prosegue il secondo comma dell'art. 92 "comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie".

Il terzo comma aggiunge che "al dipendente 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".

Il decimo comma dell'art. 92 ribadisce poi la regola aurea in materia, già ampiamente consolidata nel lavoro privato, per cui "al codice disciplinare [...] deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre".

CONNESSIONE CON PROCEDIMENTO PENALE

Gli artt. 93 e 94 del CCNL/03 regolano i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. In particolare, l'art. 93 prevede che "Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti, commessi in servizio, di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza

dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione”.

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE L'art. 94 del CCNL 2003 prevede che “il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà. L'amministrazione, ai sensi del secondo comma, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva “alle medesime condizioni del comma 3”. Il comma terzo prevede, appunto, che il dipendente possa essere sospeso dal servizio “con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D. lgs. n. 267/2000 [...]. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001 [...], in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001 [...]. In tutti questi casi, ci dice il comma sesto, “si applica quanto previsto dall'art. 93 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale”. Il settimo comma aggiunge che “al dipendente sospeso [...] sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione [...], nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento [...], quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda, per altre infrazioni, [...] secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente

precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale [...].

PERSONALE DOCENTE – Sanzioni

- A) AVVERTIMENTO SCRITTO
- B) CENSURA
- C) SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO FINO A UN MESE
- D) SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO DA OLTRE UN MESE A SEI MESI
- E) SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO PER UN PERIODO DI SEI MESI ED UTILIZZAZIONE, TRASCORSO IL TEMPO DI SOSPENSIONE, PER LO SVOLGIMENTO DI COMPITI DIVERSI DA QUELLI INERENTI ALLA FUNZIONE DOCENTE O DIRETTIVA
- F) DESTITUZIONE

L'art. 507 del D.Lgs 297/94, come norma di rinvio, precisa che per quanto non previsto dal medesimo "si applicano, per quanto compatibili, le norme in materia disciplinare degli impiegati civili dello Stato".

Per quanto riguarda *avvertimento scritto* e *censura* l'art. 502 del D.Lgs 297/94 afferma che

la censura è inflitta dal provveditore agli studi [oggi D.G. dell'USR o suo delegato] ... al personale docente in servizio nelle scuole e istituzioni scolastiche della provincia.

L'avvertimento scritto è inflitto invece dal competente direttore didattico o preside (oggi D.S.) al personale docente.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni della *sospensione dall'insegnamento* o *dall'ufficio* e della *destituzione*, l'art. 503 stabilisce che gli organi competenti sono:

per l'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 492, comma secondo, lettere b) e c) (*sospensione dall'insegnamento, rispettivamente, fino a un mese e da un mese a*

sei mesi) è competente oggi il D.G. dell'USR o suo delegato, sia se si tratta di personale appartenente ai ruoli provinciali che di personale appartenente ai ruoli nazionali ;

per l'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 492, comma secondo, lettere d) ed e) (*sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva e destituzione*) in ogni caso oggi è competente il D.G. dell'USR.

Lo stesso art. 503, al quinto comma, stabilisce che "l'organo competente provvede con decreto motivato a dichiarare il proscioglimento da ogni addebito o ad infliggere la sanzione *in conformità al parere* del consiglio di disciplina del CSP o del Consiglio di Disciplina del CNPI, a seconda che trattasi di personale docente di scuola materna, elementare e media, ovvero, di personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore e di personale appartenente a ruoli nazionali, salvo che non ritenga di disporre in modo *più favorevole* al dipendente".

Nel periodo di sospensione dall'ufficio, ai sensi dell'art. 500, è concesso, "dalla stessa autorità competente ad infliggere la sanzione", un assegno alimentare "in misura pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia".

In via generale, l'art. 504 stabilisce che contro i provvedimenti del dirigente scolastico o del dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale o di suo delegato, mediante i quali vengono irrogate sanzioni disciplinari nell'ambito delle rispettive competenze, è ammesso ricorso gerarchico al ministro della Pubblica Istruzione, che decide su parere conforme del competente consiglio per il contenzioso del consiglio nazionale della Pubblica Istruzione.

SOSPENSIONE CAUTELARE E SOSPENSIONE PER EFFETTO DI CONDANNA PENALE

L'art. 506 del già citato D.Lgs 297/94 disciplina i casi di sospensione cautelare e di sospensione per effetto di condanna penale.

Esso rimanda agli artt. 91 – 99 del T.U. 3/57 (testo unico sugli impiegati civili dello stato).

La **sospensione cautelare obbligatoria** è disposta:

a) dal D.G. dell'USR o da suo delegato, quando si tratta di personale appartenente ai ruoli provinciali;

La **sospensione cautelare facoltativa** è anch'essa disposta dal dirigente generale dell'USR.

Il quarto comma dell'art. 506 stabilisce che, ove ricorrano "ragioni di particolare urgenza, la sospensione cautelare può essere disposta dal Dirigente scolastico, sentito il collegio dei docenti per il personale docente, salvo convalida da parte dell'autorità competente cui il provvedimento dovrà essere immediatamente comunicato. In mancanza di convalida entro il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto".

RECIDIVA

L'art. **499 del D.Lgs 297/94**, in linea con le già viste, consolidate tendenze in tema di sanzioni disciplinari, così dispone per le ipotesi di 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 di cui alla lettera b) o alla lettera d) del comma secondo dell'art. 492, 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".

DOCENTI NON DI RUOLO - sanzioni

A) AMMONIZIONE (inflitta dal D.S. o dal D.G. dell'USR o suo delegato: arg. ex art. 535, secondo comma)

B) CENSURA (inflitta dal D.S. o dal D.G. dell'USR o suo delegato: arg. ex art. 535, secondo comma)

C) SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MESE (inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato: arg. ex art. 535, secondo comma)

D) SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE E DALL'INSEGNAMENTO DA UN MESE AD UN ANNO (inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina: arg. ex art. 535, secondo comma)

E) ESCLUSIONE DALL'INSEGNAMENTO, DA UN ANNO A CINQUE ANNI (inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina: arg. ex art. 535, secondo comma)

F) ESCLUSIONE DEFINITIVA DALL'INSEGNAMENTO (inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina: arg. ex art. 535, secondo comma)

Ai sensi dell'art. 537 (effetti delle sanzioni), "le sanzioni di cui ai numeri 4) e 5) dell'art. 535 [cioè, rispettivamente, sospensione della retribuzione e dall'insegnamento da un mese ad un anno ed esclusione dall'insegnamento da un anno a cinque anni] comportano l'esclusione dall'insegnamento nelle scuole e negli istituti statali [...], nonché l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento nelle scuole e negli istituti statali e pareggiati, per la durata della sanzione inflitta. L'esclusione definitiva dall'insegnamento comporta anche l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento".

L'art. 538 (procedure) prevede che l'applicazione delle sanzioni è disposta, "previa contestazione degli addebiti, con facoltà del docente non di ruolo di presentare le sue controdeduzioni entro il termine massimo di **dieci giorni**", riducibile a due in caso di ammonizione e censura.

Le sanzioni, prosegue il secondo comma dell'art. 538, "si applicano mediante comunicazione scritta all'interessato. Qualora la gravità dei fatti lo esiga, l'autorità scolastica può sospendere cautelamente dal servizio, a tempo indeterminato, il docente non di ruolo *anche prima* della contestazione degli addebiti.

La sospensione importa la privazione di qualsiasi retribuzione.

L'autorità scolastica dispone la corresponsione degli assegni alimentari, entro i limiti della durata della nomina. Se alla sospensione segue la sanzione disciplinare della esclusione dall'insegnamento, questa ha effetto dalla data in cui è stata disposta la sospensione.

Se il procedimento disciplinare si conclude col proscioglimento dell'incolpato, la sospensione è revocata ed il docente non di ruolo riacquista il diritto agli assegni non percepiti, entro i limiti della durata della nomina".

Quanto alla *concomitanza di procedimenti penali*, l'art. 539 statuisce che "il docente non di ruolo sottoposto a procedimento penale per delitto può essere *sospeso dal servizio* dal dirigente scolastico.

La sospensione deve essere disposta immediatamente quando sia emesso contro il docente non di ruolo provvedimento di custodia cautelare. Se il procedimento penale ha termine con sentenza di assoluzione perché il fatto non sussiste o

l'imputato non l'ha commesso ovvero perché il fatto non costituisce reato, la sospensione è revocata ed il docente non di ruolo riacquista il diritto agli assegni non percepiti, entro i limiti della durata della supplenza.

Tuttavia l'autorità scolastica quando ritenga che dal procedimento penale siano emersi fatti o circostanze che rendano il docente non di ruolo passibile di sanzione disciplinare, può provvedere ai sensi del precedente articolo 535, ma con i vincoli di cui alla legge n. 97 del 2001.

La stessa norma vale nel caso di proscioglimento per remissione di querela o di non procedibilità per mancanza o irregolarità di querela.

Il supplente temporaneo sottoposto a *procedimento penale per delitto* può essere licenziato dal dirigente scolastico.

Deve provvedersi all'immediato licenziamento del supplente temporaneo contro il quale sia stato emesso provvedimento di custodia cautelare. Il docente non di ruolo che riporti condanna definitiva alla reclusione, senza beneficio della sospensione condizionale dalla pena, cessa dal servizio e il rapporto d'impiego è risolto di diritto.

A mo' di chiusura, l'art. 540 stabilisce che "contro le sanzioni inflitte dal D.S. è ammesso ricorso, entro trenta giorni, al dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale o suo delegato, il quale decide in via definitiva. Contro le altre sanzioni è ammesso ricorso al MIUR. Il termine del ricorso al ministro è di 30 giorni

DIRIGENTI SCOLASTICI

Gli ex Capi di Istituto sono oggi dirigenti, ragion per cui non si applica loro più la normativa contenuta negli artt. 492 ss. del testo unico 16 aprile 1994, n. 297, bensì il contratto collettivo nazionale (siglato in data 1 marzo 2002: l'ipotesi di accordo per il nuovo CCNL è stata siglata in data 29 novembre 2005).

Va però anche precisato che, poco dopo la sigla del CCNL in esame, è entrata in vigore la legge 15 luglio 2002, n. 145, la quale, nel modificare il D. Lgs. n. 165 del 2001, ha espressamente imposto la c.d. "clausola di prevalenza", per cui le norme di legge non sono derogabili da contratti o accordi collettivi.

La L.145, dunque, prevale sul CCNL medesimo, in quanto legge ad applicazione "rinforzata" e ciò pone spinosi problemi di coordinamento, tra le due discipline, da risolvere tenendo conto della gerarchia delle fonti.

All'interno del CCNL, la disciplina del contratto individuale di lavoro dei dirigenti scolastici è inquadrata nel titolo terzo (artt. 13 e ss.). Vi si notano, innanzitutto, numerose e sostanziose differenze, sul piano sia del contenuto del contratto, sia

sulle concrete modalità di svolgimento della relativa prestazione, rispetto alla speculare disciplina del corpo docente, e del personale ATA.

Oltre agli aspetti, per così dire, contenutistici, il lavoro dirigenziale spicca per la sua flessibilità: l'art. 16 del CCNL afferma che "il dirigente scolastico 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". Tale diversità strutturale emerge ancor più chiaramente, allorché si consideri la disciplina dell'affidamento dell'incarico.

L'art. 23, primo comma, del CCNL stabilisce, in merito, che "gli incarichi dirigenziali sono stabiliti a tempo determinato"; e che "l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, c. 1, del D. L.gs 165/2001 (sempre a proposito degli incarichi di funzioni dirigenziali), in base ai seguenti criteri generali:

- caratteristiche e complessità delle istituzioni scolastiche da affidare ovvero, per i dirigenti scolastici utilizzati presso Uffici dell'Amministrazione centrale o regionale, dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
- attitudini, capacità ed esperienza professionale del singolo dirigente;
- risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
- rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti".

Come si vede, il ruolo del dirigente poggia su due cardini: uno, **soggettivo**, relativo alle sue capacità; l'altro, **oggettivo**, relativo ai risultati che ottiene. In merito a questi ultimi, l'art. 27 del CCNL afferma che "i dirigenti scolastici rispondono in ordine ai risultati, tenendo conto delle competenze spettanti nell'assetto funzionale proprio delle istituzioni scolastiche. L'amministrazione, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, [...] definisce – privilegiando, nella misura massima possibile, l'utilizzazione di dati oggettivi – meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili".

Se è così, anche il sistema delle sanzioni disciplinari non potrà non risultare strutturalmente diverso, rispetto a quello previsto per i docenti e per il personale ATA.

Per i dirigenti, infatti, non dovrebbe, a rigore, nemmeno parlarsi di un "sistema" disciplinare compiuto; nel CCNL sono, piuttosto, previste delle *precise ipotesi di responsabilità*, in cui incorre il dirigente dolosamente o colposamente inadeguato al suo ruolo.

Ecco che viene in rilievo, allora, la disposizione di cui all'art. 25 del CCNL; in particolare, il secondo comma di tale norma stabilisce che "l'amministrazione può revocare al dirigente scolastico l'incarico prima della scadenza a seguito di valutazione negativa, secondo quanto disposto dall'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 in merito alla responsabilità dirigenziale".

La responsabilità dirigenziale si intreccia, insomma, alla responsabilità più strettamente disciplinare.

L'art. 28 del CCNL, rubricato "Cause di cessazione del rapporto di lavoro", afferma che "l'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia [...], ha luogo:

- a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
- b) per risoluzione consensuale;
- c) per recesso del dirigente;
- d) per recesso dell'amministrazione".

L'art. 29, terzo comma, del CCNL, aggiunge che "il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente scolastico che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo".

L'ipotesi del recesso dell'amministrazione è regolata dall'art. 31 del CCNL: "Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente scolastico può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione

sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente scolastico, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art. 34 [vedi infra]. Nel caso previsto dal comma 2, non sono attivabili le procedure arbitrali di cui al comma precedente [...]"

Ai sensi dell'art. 32, "il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare: a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua; b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.

In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970".

EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 33 del CCNL si occupa degli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro, così disponendo al riguardo: "La materia relativa al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed agli effetti del giudicato penale nel rapporto di lavoro dei dirigenti scolastici è disciplinata dalla legge 27.3.2001, n. 97. Le disposizioni contenute nei commi che seguono trovano applicazione in quanto compatibili con la citata legge 97/2001.

Il dirigente scolastico colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 3, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

Il dirigente scolastico rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente scolastico - dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.

La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine

il dirigente scolastico è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 31.

Al dirigente scolastico sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 40 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione, reintegra il dirigente scolastico nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente scolastico a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio”.

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

L'art. 34 del CCNL prevede che “il dirigente scolastico, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base della valutazione finale, del recesso o della revoca dell'amministrazione può, comunque, chiedere il deferimento della controversia ad un arbitro unico in applicazione del CCNQ sottoscritto in data 23.1.2001 in materia di procedura di conciliazione ed arbitrato.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 può svolgersi sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo. Presso le direzioni generali regionali del MIUR viene istituito un ufficio con compiti di segreteria per i dirigenti scolastici che devono svolgere il tentativo di conciliazione con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso l'ufficio del contenzioso dell'amministrazione competente e presso l'ufficio territoriale di cui al comma 2, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di **quindici giorni** dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1 e 2.

La richiesta deve indicare: - le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto; - il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardanti la procedura di conciliazione; - l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta; - qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche

sindacale, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.

Entro **dieci giorni** dal ricevimento della richiesta l'amministrazione compie un primo esame sommario che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione.

Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare.

La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei **dieci giorni successivi** al deposito delle osservazioni dell'amministrazione.

L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 6 e 7. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di **cinque** giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo obbligatorio di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o di una

associazione sindacale, presso la direzione provinciale del lavoro competente, che provvede a sua volta a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia. In caso di mancato accordo tra le parti l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione che, sottoscritto dalla parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso la competente Direzione provinciale del lavoro.

Qualora l'amministrazione non depositi nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione, che sarà depositato presso la competente Direzione provinciale del lavoro con le procedure di cui al precedente comma 8 [...]."