

## CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE

### Sanzioni

artt. 492-501 e 512, D.Lgs. 297/1994

Al personale docente, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:

**- Avvertimento scritto**

Consiste nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

**a) Censura**

Consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, che viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio.

**- Sospensione dall'insegnamento**

Consiste nel divieto di esercitare la funzione docente, con la perdita del trattamento economico ordinario.

**b) La sospensione dall'insegnamento fino a un mese** comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio. Viene inflitta:

- per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
- per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza.

**c) La sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi** viene inflitta:

- nei casi previsti sub b) qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
- per abuso di autorità.

**d) La sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente** viene inflitta:

- per il compimento di uno o più atti di particolare gravità integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a tre anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello, e in ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplicazione del rapporto educativo.

La sospensione dall'insegnamento, se non superiore a tre mesi, comporta il ritardo di due anni nell'aumento periodico dello stipendio, a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla punizione inflitta, ed è elevato a tre anni se la sospensione è superiore a tre mesi.

Per un biennio dalla data in cui è irrogata la sospensione da uno a tre mesi o per un triennio, se la sospensione è superiore a tre mesi, il personale docente:

- non può ottenere il passaggio anticipato a classi superiori di stipendio;

## CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE

- non può altresì partecipare a concorsi per l'accesso a carriera superiore, ai quali va ammesso con riserva se è pendente ricorso avverso il provvedimento che ha inflitto la sanzione.

Il tempo di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio è detratto dal computo dell'anzianità di carriera.

Il servizio prestato nell'anno non viene valutato ai fini della progressione economica e dell'anzianità richiesta per l'ammissione ai concorsi direttivo e ispettivo nei confronti del personale che abbia riportato in quell'anno una sanzione disciplinare superiore alla censura, salvo i maggiori effetti della sanzione irrogata.

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

### e) **Destituzione**

La destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:

- per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;
- 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;
- per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
- per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
- per gravi abusi di autorità.

### **Dispensa dal servizio**

Il personale è dispensato dal servizio per inidoneità fisica o incapacità o persistente insufficiente rendimento (nelle more dell'attuazione dell'art. 74, comma 4, D.Lgs. 150/2009, continua ad applicarsi l'art. 512 del D.Lgs. 297/1994).

### **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), alla lettera c) o alla lettera d) 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.

### **Riabilitazione**

Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare, il dipendente che, a giudizio del comitato per la valutazione del servizio, abbia mantenuto condotta meritevole, può chiedere che siano resi nulli gli effetti della sanzione, esclusa ogni efficacia retroattiva. Tale termine è fissato in cinque anni per il personale che ha riportato la sanzione di cui alla lettera d).

## CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE

### Nuovi illeciti disciplinari

art. 69, D.Lgs. 150/2009; art. 55-bis, co. 7; art. 55-quater; art. 55-sexies e art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001; art. 512 D.Lgs. 297/1994; C.M. 88/2010 pp.7-8, 10-14

1) Rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, co. 7, D.Lgs. 165/2001)

**Sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino a un massimo di 15 giorni.**

2) Violazione di obblighi legati alla prestazione lavorativa – stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento alla quale consegue la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art. 55-sexies, co. 1., D.Lgs. 165/2001)

**Sanzione: ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.**

3) Comportamento che cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Amministrazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP. (art. 55-sexies, co. 2, D.Lgs. 165/2001)

**Sanzione: collocamento in disponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.**

4) Prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, una valutazione di insufficiente rendimento, a causa della reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

5) 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;

6) Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

**Sanzione: licenziamento con preavviso.**

7) 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;

8) Falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera;

## CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE

9) Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o molestie o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

10) Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

**Sanzione: licenziamento senza preavviso.**

### Sospensione cautelare

art. 69, D.Lgs. 150/2009; art. 55-ter, D.Lgs. 165/2001; C.M. 88/2010, pp. 15-22

In base alle indicazioni ricavabili dall'art. 55-ter, comma 1, D.Lgs. 165/2001, si deve ritenere non consentito il ricorso alla sospensione dal servizio o ad altre misure cautelari prima e a prescindere dall'attivazione di un procedimento disciplinare o dalla pendenza di un procedimento penale a carico del docente.

#### Presupposti

- a) Gravità dell'infrazione commessa, tale da giustificare astrattamente e con valutazione ex ante il licenziamento del dipendente;
- b) contestuale pendenza di un procedimento penale;
- c) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
- d) non sufficienza degli esiti dell'istruttoria a motivare l'irrogazione della sanzione.

#### Esigenze cautelari

- a) le esigenze cautelari connesse con un procedimento penale in corso e/o con un procedimento disciplinare attivato oppure di imminente attivazione;
- b) il rilievo dell'interesse pubblico garantito attraverso il provvedimento di sospensione. Si tratta di valutare, pur con l'incertezza circa l'esito dell'accertamento penale o della vicenda, in relazione in relazione al tipo di reato e al tipo di soggetto passivo (ad esempio, la violenza sessuale nei confronti di alunni), il grave pregiudizio e turbamento provocato (per gli alunni), nonché i riflessi negativi che la permanenza del docente in servizio può causare alla serenità dell'ambiente scolastico.

**Organo competente:** Direttore generale dell'U.S.R.

Il dirigente scolastico, in casi di particolare urgenza, con provvedimento provvisorio motivato trasmesso tempestivamente al Direttore generale dell'U.S.R. per la convalida o la revoca da effettuarsi entro 10 gg. dall'adozione del medesimo provvedimento. In caso di revoca o mancata convalida, la sospensione cautelare diviene inefficace e il dipendente è immediatamente reintegrato in servizio con il riconoscimento dell'intero trattamento economico spettante, e fatte salve le azioni di tutela dei diritti eventualmente lesi.

#### Motivazione del provvedimento d'urgenza

- gravità dell'infrazione commessa;
- ragioni di particolare urgenza che giustificano la sospensione cautelare;
- natura provvisoria della sospensione cautelare;
- termine entro cui deve essere convalidata dal Direttore generale dell'U.S.R.

#### Durata

E' commisurata alla permanenza delle ragioni che l'hanno resa necessaria. Tuttavia, quando sia stata adottata a causa del procedimento penale, non può comunque superare il termine massimo di 5 anni previsto dall'articolo 9, Legge 19/1990 (C.M. 88/2010, pag. 22).