

CODICI DISCIPLINARI DELLA SCUOLA

CCNL Scuola (7.10.2007); CCNL AREA V (11.4.2006; 15.7.2010); C. M. 8 novembre 2010, n. 88;
C. M della Funzione Pubblica 23 dicembre 2010, n. 14

Personale ATA

| | |
|--|---|
| <p>OBBLIGHI art. 92, CCNL 7.10.07</p> | <p>1. Il dipendente adegua il proprio comportamento all'obbligo costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.</p> <p>2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.</p> <p>3. In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:</p> <p>a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;</p> <p>b) cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;</p> <p>c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;</p> <p>d) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;</p> <p>e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, nonché agevolare le procedure ai sensi del DLvo 443/2000 e del DPR n.445/2000 in tema di autocertificazione;</p> <p>f) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;</p> <p>g)rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente scolastico;</p> <p>h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;</p> <p>i) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non remunerate, in periodo di malattia od infortunio;</p> <p>l) eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;</p> <p>m) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;</p> <p>n) assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale;</p> <p>o) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;</p> <p>p) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;</p> <p>q) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;</p> <p>r) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;</p> <p>s) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni successivo mutamento delle stesse;</p> <p>t) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;</p> <p>u) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente propri interessi finanziari e non finanziari</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>SANZIONI artt. 93 e 95, CCNL 7.10.07</p> | <p>Le violazioni degli obblighi danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:</p> <p>a) rimprovero verbale;</p> <p>b) rimprovero scritto;</p> <p>c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione (L'importo delle ritenute sarà introitato dal bilancio della scuola e destinato ad attività sociali a favore degli alunni) per:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro; -) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico; -) 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; -) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove ne sia derivato danno o disservizio; -) 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; -) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; -) 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. <p>d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) recidiva nelle mancanze previste sub a), b), c) che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa -) particolare gravità delle mancanze previste sub a), b), 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; -) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; -) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; -) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi; -) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi; -) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970; -) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona; -) 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>e) licenziamento con preavviso per:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste sub d), 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; -) 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 dipertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati; -) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio; -) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi; -) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; -) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità; -) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. <p>f) licenziamento senza preavviso per:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) 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>-) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>-) condanne passate in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. di cui art. 58 del DLvo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale; 2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001. <p>-) 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>-) 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>NUOVI ILLECITI DISCIPLINARI art. 69 DLvo 150/09; art. 55-bis, co. 7; art. 55-quater; art. 55-sexies e art. 55-septies del DLvo 165/01; CM 88/10, pp. 7-8 e pp. 10-14</p> | <p>1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, DLvo 165/01) sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni</p> <p>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, DLvo 165/01) 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.</p> <p>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, del DLvo 165/01) sanzione: collocamento in disponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>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</p> <p>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;</p> <p>6) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizi sanzione: licenziamento con preavviso.</p> <p>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;</p> <p>8) falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera;</p> <p>9) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o moleste o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>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</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>SOSPENSIONE CAUTELARE art. 97 del C.C.N.L. 2006/2009; art. 69 DLvo 150/09; art. 55-ter DLvo 165/01; CM 88/10, pp. 15 e 23</p> | <p>Obbligatoria 1) l'autorità giudiziaria emette un provvedimento restrittivo della libertà personale. In questo caso il provvedimento perdura in coincidenza con lo stato di detenzione o comunque con lo stato restrittivo della libertà. 2) il dipendente ha commesso uno dei reati indicati dall'art. 58 del DLvo 267/2000.</p> <p>Facoltativa il dipendente è 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, ai sensi dell'art. 95, commi 8 e 9, del CCNL vigente.</p> <p>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'USR 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.</p> <p>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</p> |
|---|--|

Personale DOCENTE

| | |
|---|--|
| INCOMPATIBILITA' art. 508, DLvo 297/94 | <p>Al personale docente non è consentito impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto. Il personale docente, ove assuma lezioni private, è tenuto ad informare il dirigente scolastico, al quale deve altresì comunicare il nome degli alunni e la loro provenienza. Ove le esigenze di funzionamento della scuola lo richiedano, il dirigente scolastico può vietare l'assunzione di lezioni private o interdirla la continuazione, sentito il consiglio di istituto. Avverso il provvedimento del dirigente scolastico è ammesso ricorso al provveditore agli studi, che decide in via definitiva, sentito il parere del consiglio scolastico provinciale. Nessun alunno può essere giudicato dal docente dal quale abbia ricevuto lezioni private; sono nulli gli scrutini o le prove di esame svoltisi in contravvenzione a tale divieto. L'ufficio di docente non è cumulabile con altro rapporto di impiego pubblico. Il predetto personale che assuma altro impiego pubblico è tenuto a darne immediata notizia all'amministrazione. L'assunzione del nuovo impiego importa la cessazione di diritto dall'impiego precedente, salva la concessione del trattamento di quiescenza eventualmente spettante ai sensi delle disposizioni in vigore. Il personale docente non può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Tale divieto non si applica nei casi di società cooperative. Il personale che contravvenga a tali divieti viene diffidato dal direttore generale o capo del servizio centrale competente ovvero dal provveditore agli studi a cessare dalla situazione di incompatibilità. L'ottemperanza alla diffida non preclude l'azione disciplinare. Decorsi quindici giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata, viene disposta la decadenza con provvedimento del direttore generale o capo del servizio centrale competente, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, per il personale appartenente ai ruoli nazionali; con provvedimento del provveditore agli studi, sentito il consiglio scolastico provinciale, per il personale docente della scuola dell'infanzia, primaria e media e, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, per il personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore. Al personale docente è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio. Avverso il diniego di autorizzazione è ammesso ricorso al provveditore agli studi, che decide in via definitiva.</p> |
|---|--|

| | |
|---|---|
| SANZIONI artt. 492-501 e 512 DLvo 297/94 | <p>Al personale docente, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none">-) l'avvertimento scritto: consiste nel richiamo all'osservanza dei propri doveri;a) la censura: consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata viene inflitta: per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio;-) la sospensione dall'insegnamento -la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio consiste nel divieto di esercitare la funzione docente, con la perdita del trattamento economico ordinario.b) La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio viene inflitta:<ul style="list-style-type: none">-)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 o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi viene inflitta:<ul style="list-style-type: none">-) 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 sanzione della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, dopo che sia trascorso il tempo di sospensione, nello svolgimento di compiti |
|---|---|

diversi da quelli inerenti alla funzione docente o a quella direttiva connessa al rapporto educativo

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.

N.B.: La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese 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;

-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 stipendi, oltre agli assegni per carichi di famiglia. La concessione dell'assegno alimentare va disposta dalla stessa autorità competente ad infliggere la sanzione.

e) la destituzione:

consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego viene 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, DLvo 150/09, continua ad applicarsi l'art. 512 del DLvo 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)

| | |
|---|--|
| <p>NUOVI ILLECITI DISCIPLINARI art.69 DLvo 150/09; art. 55-bis, co.7; art.55-quater; art.55-sexies e art.55-septies del DLvo 165/01; art. 512 del DLvo 297/94; CM 88/10,pp. 7-8 e pp. 10-14</p> | <p>1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, DLvo 165/01) sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni</p> <p>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 consegna la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art.55 -sexies, co. 1, DLvo 165/01) 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.</p> <p>3) comportamento che cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accerta dall'Amm.ne, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP. (art. 55 -sexies, co. 2, del DLvo 165/01) sanzione: collocamento in disponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.</p> <p>4) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amm.ne 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;</p> <p>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;</p> <p>6) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio sanzione: licenziamento con preavviso.</p> <p>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;</p> <p>8) falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera;</p> <p>9) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o moleste o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>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</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>SOSPENSIONE CAUTELARE art. 69, DLvo150/09; art. 55-ter, DLvo 165/01; CM 88/10, pp. 15-22</p> | <p>In base alle indicazioni ricavabili dall'art. 53-ter, comma 1, del DLvo 165/01, 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.</p> <p>Presupposti</p> <p>a) gravità dell'infrazione commessa, tale da giustificare astrattamente e con valutazione ex ante il licenziamento del dipendente;</p> <p>b) contestuale pendenza di un procedimento penale;</p> <p>c) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;</p> <p>d) non sufficienza degli esiti dell'istruttoria disciplinare a motivare l'irrogazione della sanzione.</p> <p>Esigenze cautelari</p> <p>a) le esigenze cautelari connesse con un procedimento penale in corso e/o con un procedimento disciplinare attivato oppure di imminente attivazione;</p> <p>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 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.</p> <p>Organo competente:</p> |
|---|--|

Direttore generale dell'U.S.R. Il Dirigente Scolastico in casi di particolare urgenza, con provvedimento provvisorio motivato, trasmesso tempestivamente al Direttore generale dell'USR 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'USR.

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

Personale DIRIGENTE

| | |
|--|--|
| <p>OBBLIGHI art. 14 del CCNL Area V 15.7.10</p> | <p>Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.</p> <p>Il dirigente impronta la propria condotta al perseguimento degli obiettivi di innovazione e miglioramento dell'organizzazione dell'istituzione scolastica diretta, nonché di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia del servizio, con particolare riguardo alle attività formative, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.</p> <p>Al dirigente spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Lo stesso è responsabile in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del DLvo165/01. In relazione allo specifico contesto della comunità scolastica, e al fine di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dirigente deve in particolare: assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti; non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio; nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'istituzione e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione; nell'ambito della propria attività, come disciplinata dall'art.15 del CCNL 11 aprile 2006, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando la propria presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato; astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi; sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale operante nella istituzione scolastica, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, provvedendo all'attivazione dell'azione disciplinare, nei casi in cui ricorrano le condizioni, secondo le disposizioni vigenti; informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale; astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>SANZIONI artt. 15 e 16 del CCNL Area V 15.7.10; art. 69 DLvo 150/09; art. 55-bis, co.7; art. 55-quater; art. 55-sexies e art. 55-septies del DLvo 165/01; CM 88/10, pp. 7-8 e 10-14</p> | <p>Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) la intenzionalità della condotta, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate; -) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti; -) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone. <p>Le violazioni degli obblighi previsti, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:</p> <p>a) sanzione pecuniaria da un minimo di €150,00 ad un massimo di €350,00 (l'importo delle ritenute è introitato dal bilancio dell'Amministrazione)</p> <p>si applica nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) 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, |
|---|---|

comma1, lett. a) del DLvo 165/01;

-) 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;
-) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
-) 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;
-) 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;
-) 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;
-) 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;
-) violazione dell'obbligo di identificazione del personale a contatto con il pubblico (art. 55-novies DLvo165/01)

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

-la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica quando il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti(art. 55-bis, c.7,DLvo 165/01).

-la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione si applica

- per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (art. 55-sexies, c. 3, DLvo 165/01).
- per la mancata cura dell'osservanza delle disposizioni relative al controllo sulle assenze, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.(art. 55-septies, c.6, DLvo165/01; art. 69 DLvo 150/09, CM 88/10, pp. 12-13).

-la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica per:

- la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, 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 o dai codici di comportamento(art. 55-sexies, c. 1, DLvo 165/01).Nel caso di comportamento che cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accerta dall'Amministrazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP., la sanzione prevista è il collocamento in disponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti. (art. 55-sexies, c. 2, del DLvo165/01).

-la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi sub a) e b) quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le infrazioni previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1lett. b) del DLvo 165/01, assenza ingiustificata dal servizio 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 degli obblighi del

dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

- occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi;
- sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti dei dipendenti dell'istituzione scolastica;
- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dell'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

La **recidiva** nelle infrazioni previste sub a) e b), già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

c) licenziamento con preavviso;
 Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

-) 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(art. 55-quater, c.1, lett. b) del DLvo 165/01);
-) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio(art. 55-quater, c. 1, lett. c) del DLvo 165/01);
-)prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla 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 (art. 55 quater, c. 2 del D L.vo 165/01);

d) licenziamento senza preavviso;
 Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

-) 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 (art. 55-quater, c.1, lett. a) del DLvo 165/01);
-) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera(art. 55-quater, c.1, lett. d) del DLvo 165/01);
-) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui(art. 55-quater, c.1, lett. e) del DLvo 165/01);
-) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro(art. 55-quater, c.1, lett. f) del DLvo 165/01).
-) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 18 (Sospensione cau19, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
-) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316del codice penale, lett. b) e c), del DLvo 267/2000;
 2. gravi delitti commessi in servizio;
 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.
-) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi,ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
-) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

N.B.:

- Al dirigente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o a d 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.
- Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

| | |
|--|--|
| | <p>-I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.</p> <p>-Le mancanze non espressamente previste sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 14 (Obblighi del dirigente) e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>SOSPENSIONE CAUTELARE art. 17, 18 e 19 del CCNL Area V 15.7.10; art. 69, DLvo 150/09; art. 55te, DLvo 165/01 CM 88/1, pp. 15 e 23 -25</p> | <p>Facoltativa</p> <p>1) qualora si ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati. La sospensione, debitamente motivata, è disposta in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente. Il dirigente ha diritto alla corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e il periodo di sospensione è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio (art.17, C.C.N.L. 2006/2009).</p> <p>Durata fino ad un massimo di 30 giorni</p> <p>2) quando, in pendenza di procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o qualora il periodo di restrizione della libertà personale sia cessato, l'Amministrazione ritiene utile disporre la sospensione del procedimento disciplinare fino alla conclusione del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 1, del DLvo 165/01. In questo caso può essere disposta la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (art.18, comma 2, C.C.N.L. 2006/2009).</p> <p>Durata fino al termine del procedimento penale</p> <p>3) quando, decorso il tempo massimo di 5 anni per la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento penale riguardi reati che comportino, se accertati, la sanzione disciplinare del licenziamento e la permanenza in servizio arrechi pregiudizio all'immagine dell'Amm.ne, a causa del discredito che potrebbe derivarle presso gli utenti e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività (art.18, comma 6, C.C.N.L. 2006/2009)</p> <p>Durata fino al termine del procedimento penale, con valutazione a cadenza biennale</p> <p>Obbligatoria</p> <p>1) il dirigente è colpito da misura restrittiva della libertà personale (art. 18, comma 1, C.C.N.L. 2006/2009).</p> <p>Durata fino al perdurare dello stato di restrizione della libertà personale</p> <p>2) in presenza dei casi previsti dal DLvo 267/2000, art. 58, comma 1, lett. a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e) e art. 59, comma 1, lett a) limitatamente ai delitti indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c). E' fatta salva l'applicazione del licenziamento prevista dall'art. 16, comma 10 del C.C.N.L. 2006/2009, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (art.18, comma 3, C.C.N.L. 2006/2009)</p> <p>3) nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 97/2001 ; resta ferma l'applicabilità della sanzione del licenziamento, prevista dall'art. 16, comma 10 del C.C.N.L., qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (art. 18, comma 4, C.C.N.L. 2006/2009).</p> <p>Durata: è 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, con esclusione del punto 3 "sospensione facoltativa" (CM 88/10, p. 22).</p> <p>Organo competente: Direttore generale dell'U.S.R.</p> |
|---|--|