

Tabella 1 - Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs. 150/2009

Sanzioni di minore entità fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione non oltre 10 gg.			Sanzioni di maggiore entità dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 gg. fino al licenziamento	
Art. 69 D.Lgs. 150/2009; Art. 55-bis D.Lgs. 165/2001; Circolare pagg. 6-7			Art. 69 D.Lgs. 150/2009; Art. 55-quater D.Lgs. 165/2001; Circolare pagg. 7-8	
Organo competente			Organo competente	
A.T.A.	Dirigente scolastico	se la scuola è affidata a docente incaricato, entro 5 gg. dalla notizia dell'infrazione questi invia gli atti all'U.P.D.	A.T.A.	Ufficio per i procedimenti disciplinari presso l'U.S.R.
Docenti			Docenti	
Dirigenti scolastici	Direttore generale dell'U.S.R.		Dirigenti scolastici	Direttore generale dell'U.S.R. previa istruttoria dell'U.P.D.
1^ Fase: contestazione d'addebito			entro e non oltre 20 gg. dalla notizia dell'infrazione	
			convocazione per contraddittorio con preavviso di almeno 10 gg	
2^ Fase: svolgimento del procedimento			entro e non oltre 40 gg. dalla notizia dell'infrazione	
			convocazione per contraddittorio con preavviso di almeno 20 gg.	
			il dipendente può:	
			a) chiedere rinvio per grave documentato impedimento (se superiore a 10 gg. il termine di conclusione del procedimento slitta in misura corrispondente al periodo di impedimento)	
		b) presentarsi con procuratore o rappresentante sindacale		
		c) inviare memorie scritte		
3^ Fase: conclusione del procedimento			entro 60 gg. dalla contestazione d'addebito (se il responsabile del procedimento ha qualifica dirigenziale)	
			entro 60 gg. dalla prima data di acquisizione dell'infrazione (se il procedimento è di competenza dell'U.P.D.)	
			entro 120 gg. dalla prima data di acquisizione dell'infrazione	
			I suddetti termini non tengono conto dell'eventuale sospensione del procedimento disposta nei seguenti casi:	
			1) grave ed oggettivo impedimento, su richiesta del dipendente, se maggiore di 10 gg., (vedi 2^ Fase, lett. a)	
			2) le ipotesi eccezionali previste dall'art. 55 ter, comma 1, D.Lgs. 165/01 nel caso di concomitanza con il procedimento penale (vedi pagina 2)	
PROVEDIMENTO FINALE: IRROGAZIONE DELLA SANZIONE O ARCHIVIAZIONE				
La mancata osservanza dei termini comporta la decadenza per l'Amministrazione dell'azione disciplinare e per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa (Art. 69 D.Lgs. 150/2009; Art. 55-bis commi 1 e 2 D.Lgs. 165/01; Circolare pag. 6)				

Tabella 1 - Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs. 150/2009

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

art. 69 del D. Lgs. 150/2009; art. 55 ter del D.Lgs. 165/01; Circolare pagg. 9-10

In linea generale, il procedimento disciplinare prosegue il suo iter anche in pendenza di un procedimento penale che riguardi in tutto o in parte le infrazioni contestate.

Casi eccezionali in cui, per le infrazioni di maggiore gravità, può essere disposta la sospensione :

gli accertamenti da compiere sono caratterizzati da particolare complessità (motivare adeguatamente)

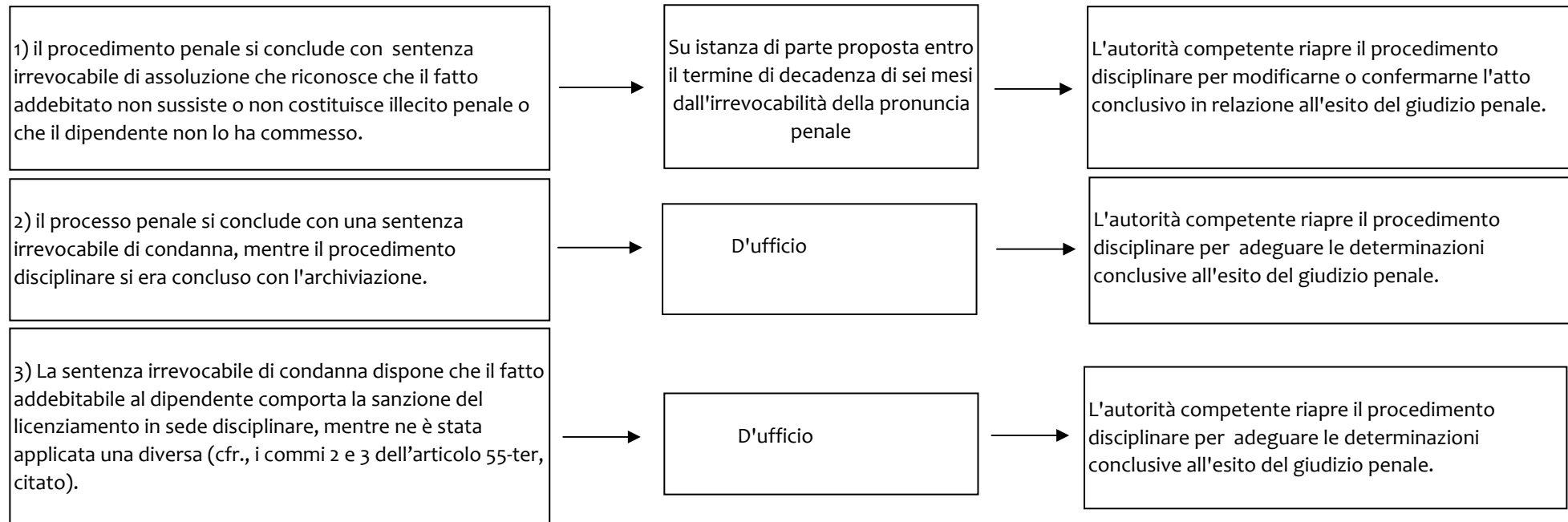


l'U.P.D. all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione

E' fatta salva la possibilità di adottare la sospensione dal servizio o altre misure cautelari art. 55-ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001

Il procedimento disciplinare sospeso riprende all'esito del procedimento penale

Casi di riapertura del procedimento disciplinare già concluso per effetto dell'esito del procedimento penale:



Termini

Riapertura del procedimento	entro 60 gg. dalla comunicazione della sentenza all'Amm. o dalla presentazione dell'istanza di riapertura
Conclusione del procedimento	entro 180 gg. dalla ripresa o dalla riapertura

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Obblighi del dipendente

Art. 92, comma 3, del CCNL 2006/2009

A seconda della gravità dell'infrazione, l'inosservanza dei suddetti obblighi comporta l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Art. 93 del CCNL. 2006/2009

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso

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 (Circolare pagg. 7-8 e pagg. 10-14)

- 1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/01)
sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad 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 consegna la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art.55-sexies, co. 1, D.Lgs. 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.**
- 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 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'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'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari (segue)

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;

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;

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.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo e certificazione

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co.7; art. 55-septies D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 12-13)

il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DI TALE OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ove non diversamente stabilito dal CCNL

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Sospensione cautelare

Art. 97 del C.C.N.L. 2006/2009 (art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 15 e 23)

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 D.lgs. 267/2000.

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.

Organo competente

Direttore generale dell'U.S.R.

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.

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 (Circolare, pag. 22).

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Il potere disciplinare deve essere effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia della funzione docente (Circolare pagg. 6-8)

Fino all'entrata in vigore del prossimo CCNL, continuano a valere le infrazioni e sanzioni previste dal D.Lgs. 297/94, artt. 492 e ss. (Circolare pagg. 3-5, 8, 10-14)

- a) l'avvertimento scritto;
- b) la censura;
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
- e) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio 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 o direttiva;
- f) destituzione

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 (Circolare pagg. 7-8 e 10-14)

1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/01)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad 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. 165/01)

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.

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 D.Lgs. 165/2001).

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

Nelle more dell'attuazione dell'art. 74, comma 4, D.Lgs. 150/2009, continua ad applicarsi l'art. 512 del D.Lgs. 297/1994 (Circolare, pag. 13)

4) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amm.ne ha formulato 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'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

sanzione: licenziamento con preavviso.

Nelle more dell'attuazione dell'art. 74, comma 4, D.Lgs. 150/2009, continua ad applicarsi l'art. 512 del D.Lgs. 297/1994 (Circolare pag. 12)

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari (segue)

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;

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;

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.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo e certificazione

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co.7 art. 55-septies D.Lgs. 165/2001- Circolare pagg. 12-13)

il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DI TALE OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ove non diversamente stabilito dal CCNL

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Sospensione cautelare

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001- Circolare pagg. 15-22)

In base alle indicazioni ricavabili dall'art. 53-ter, comma 1, del D.Lgs. 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.

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 disciplinare 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 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.

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 (Circolare, pag. 22).

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Obblighi per i dirigenti scolastici

art. 14 del CCNL 2006/2009

In proporzione della gravità dell'infrazione, l'inosservanza dei suddetti obblighi comporta, l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Artt. 15 e 16 del CCNL. 2006/2009 (codice disciplinare)

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 150 ad un massimo di € 350,00;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, come previsto dall'art. 16 (Codice disciplinare) del medesimo C.C.N.L.;

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

Il co. 4 dell'art. 15 del CCNL 2006/2009 precisa, altresì, che non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

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 (Circolare pagg. 7-8 e 10-14)

1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/01)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni

2) Omissioni e ritardi nell'esercizio dell'azione disciplinare; valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate (art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi e mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione

Presidi incaricati

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ove non diversamente stabilito dal CCNL

3) 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. 165/01)

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.**

4) 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 D.Lgs. 165/2001)

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

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari (segue)

5) 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'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

6) 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;

7) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

sanzione: licenziamento con preavviso.

8) 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;

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

10) 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;

11) 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.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co.7 art. 55-septies D.Lgs. 165/2001- Circolare pagg. 12-13)

il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DI TALE OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi e mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Sospensione cautelare

Art. 17, 18 e 19 del C.C.N.L. 2006/2009 (art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 15 e 23-25)

Facoltativa

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)

durata fino ad un massimo di 30 giorni

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 D.Lgs. 165/2001. In questo caso può essere disposta la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (Art. 18, comma 2, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al termine del procedimento penale

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 derivarne presso gli utenti e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività (Art. 18, comma 6, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al termine del procedimento penale, con valutazione a cadenza biennale

Obbligatoria

1) il dirigente è colpito da misura restrittiva della libertà personale (art. 18, comma 1, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al perdurare dello stato di restrizione della libertà personale

2) in presenza dei casi previsti dal D.Lgs. 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)

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)

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" (Circolare, pag. 22).

Organo competente

Direttore generale dell'U.S.R.