

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA

SANZIONE (1) (2)	COMPETENZA	La sanzione è inflitta per...
Rimprovero verbale (3)	Dirigente scolastico	a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro; b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico; c) 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; d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; e) 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; f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; g) 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. (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)
Rimprovero scritto	Dirigente scolastico	Come sopra
Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione	Dirigente scolastico	Come sopra
Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. punti precedenti), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007; 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; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso) d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa; f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei

			<p>superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>l) 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> <p>(art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17)</p>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	
Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti</p> <p>(art.55 bis comma 7 DLgs 165/01)</p>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	
Licenziamento con preavviso		Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (cfr. sospensione fino a 10 giorni), 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;</p> <p>b) 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 di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via</p>

			<p>diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.</p> <p>(art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
Licenziamento senza preavviso (5)		<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>a) 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> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato: 1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale; 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</p> <p>d) 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>e) 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>(art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>
Licenziamento disciplinare (6)	Con preavviso	<p>Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) (5)</p>	<p>- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni 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>- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>
	Senza preavviso		<p>- falsa attestazione della presenza in servizio;</p> <p>- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p> <p>- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p> <p>- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p> <p>(art. 55 quater DLgs 165/01)</p>

			<p>- <u>gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01);</u></p> <p>- <u>commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-sexies, comma 3 DLgs 165/01);</u></p> <p>- <u>reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;</u></p> <p>- <u>insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione 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, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.</u></p> <p><u>Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies dell'art. 55-quater del DLgs 165/01. (art. 15 DLgs 75/17) (7)</u></p>
--	--	--	--

Note alla tabella

(1) Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/13), dal DLgs 150/09, dal DLgs 75/17.

(2) Gradualità: ai sensi dell'art. 95 comma 1 del CCNL 29/11/2007, le sanzioni vanno graduate in base:

- a) all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alla responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) al grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) alla 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 nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

Recidiva: in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).

Mancanze multiple: nel caso 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 (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07).

Riabilitazione: non esiste per il personale ATA.

(3) Per il rimprovero verbale non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzare in forma scritta il rimprovero verbale. Può essere inserita una nota al protocollo riservato come "memento".

(4) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a seconda della loro entità, dal dirigente scolastico o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(5) Ufficio costituito dall'Amministrazione ai sensi del comma 4 articolo 55 bis DLgs 165/01 come integrato e modificato da DLgs 150/09 e dal DLgs 75/17.

(6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater DLgs 165/01 come integrato dal DLgs 75/17) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies DLgs 165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità.

(7) art. 15 DLgs 75/17

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né

l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. 3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale

contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non

superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della

contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del

procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla

conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui

all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque

l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e

l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare,

all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.».