



ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE, LINGUISTICO-AZIENDALE,  
TURISTICO E PER GEOMETRI  
"ARGENTIA" – GORGONZOLA

Via Adda 2 – tel. 02-9513518/539 fax 02-9511684

Sito internet: <http://www.istitutoargentia.it>

e-mail: [istituto.argentia@tiscalinet.it](mailto:istituto.argentia@tiscalinet.it)

CF 83503690154 - Codice meccanografico MITD020002 - Distretto n°58



Prot. n. 982 C17

Gorgonzola, 3.06.2009

All'Albo Docenti

Al Direttore S.G.A.

L O R O   S E D I

**OGGETTO: Personale Docente:** Diffusione del codice di comportamento (denominato anche codice di condotta) - Pubblicità del codice di disciplina - tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare. Integrazione della precedente notifica del 22.05.2009 ,con circ .interna n. 226 (e contestuale affissione all'albo in pari data con tutta la normativa di riferimento), e successiva comunicazione *ad hoc* nella seduta del Collegio dei Docenti del 26.05.2009

L'art. 54 - comma 2 - del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 prescrive l'obbligo di pubblicità per il codice di comportamento, mentre l'art. 7 - comma 1 - della Legge n. 300/1970 disciplina il medesimo obbligo anche per il codice di disciplina.

In base alle norme richiamate, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzate:

- i doveri sono espressi nel codice di comportamento;
- gli illeciti disciplinari, le relative sanzioni e le procedure sono fissate dai contratti collettivi (che per le procedure operano in maniera integrativa rispetto alla legge).

Mediante la prescrizione della pubblicità, le norme perseguono la finalità di consentire a tutti i lavoratori di avere contezza dei propri doveri, delle infrazioni, delle sanzioni collegate e delle procedure per la loro applicazione. Esse assolvono poi anche ad un'altra funzione, corrispondente soprattutto all'interesse del datore di lavoro, di impedire in via preventiva determinati comportamenti dei lavoratori. Ciò anche nella convinzione che la conoscenza dei doveri che caratterizzano la propria posizione generi consapevolezza, spirito di appartenenza e contribuisca a sviluppare un senso di orgoglio per l'essere parte di un'organizzazione che ha come missione la realizzazione dell'interesse della collettività. Infatti, il

funzionamento dell'amministrazione, come delle altre organizzazioni, dipende non solo dalla configurazione e dalle caratteristiche della struttura, ma soprattutto dalle risorse umane che in essa operano. Il lavoro e il serio impegno dei funzionari, a qualsiasi livello essi si trovino, sono elementi fondamentali per un'azione amministrativa efficace ed efficiente. Pertanto sembra importante lo sviluppo della motivazione e dello spirito di corpo, anche mediante la valorizzazione delle professionalità e delle condotte virtuose presenti nelle amministrazioni.

Per adempiere all'obbligo di pubblicità, si riportano di seguito i riferimenti normativi

1. Decreto L.vo n. 297 del 16 aprile 1994:
  - Artt.: 492 - 493 - 494 - 495 - 496 - 497 - 498 - 499 - 500 - 501 - 502 - 503 - 504 - 505 - 506 - 507 - 508 - 535 - 536 - 537 - 538 - 539 -540.
2. Decreto L.vo n. 165 del 30 marzo 2001:
  - Artt.: 54 - 55 - 56 - 57.
3. Circolare Ministeriale n. 72 - Prot. n. 1260/DIP/Segr. - del 19 dicembre 2006.
4. Decreto L.vo n. 147 del 7 settembre 2007.
5. C.C.N.L. del 29 novembre 2007:
  - CAPO IX; SEZIONE I - Personale Docente; Art. 91 - Rinvio delle norme disciplinari.
6. Nota Circolare UPPA (Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni) n. 41 del 12/06/2008.

La normativa sopra riportata sarà disponibile e consultabile nella rete interna della scuola e sul sito della scuola [www.istitutoargentia.it](http://www.istitutoargentia.it)

Dal sito dell'Istituto è possibile anche scaricare e/o stampare tutti i documenti.

Con la presente, così come prescritto dalla normativa vigente, viene consegnato a ciascun docente il Decreto del Dipartimento della funzione Pubblica del 28/11/2000 (G.U. n° 84 del 10/04/2001) relativo al "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", la Circolare n° 2198 del 12/07/2001 (G.U. n° 183 dell'8/08/2001) relativa alle "Norme sul comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", il Decr. Leg.vo n.297 del 16 aprile 1994 (artt. Succitati) e il Decr. Leg.vo n.165 del 30 marzo 2001.

Si raccomanda a tutti i dipendenti in indirizzo di leggere attentamente quanto contenuto nella presente comunicazione ed in tutti i relativi allegati, nonché nella restante normativa disponibile nella rete interna e sul sito di istituto.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
PROF. BRUNO BELLETTI

**Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**

**IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA**

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione della disciplina in materia di pubblico impiego;

Visto l'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, il quale, nel piu' ampio quadro della delega conferita al Governo per la riforma della pubblica amministrazione, ha, tra l'altro, specificamente conferito al Governo la delega per apportare modificazioni ed integrazioni al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, recante nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'art. 11, comma 4, della predetta legge n. 59 del 1997;

Visto, in particolare, l'art. 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'art. 27 del predetto decreto legislativo n. 80 del 1998;

Visto il decreto del Ministro della funzione pubblica 31 marzo 1994, con il quale e' stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993;

Ritenuta la necessita' di provvedere all'aggiornamento del predetto codice di comportamento alla luce delle modificazioni intervenute all'art. 58-bis del decreto legislativo n. 29 del 1993;

Sentite le confederazioni sindacali rappresentative;

Decreta:

**Art. 1.**

**Disposizioni di carattere generale**

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta' e imparzialita', che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 58-bis, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilita' disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilita' dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

**Art. 2.**

**Principi**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attivita' amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attivita' loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

#### Art. 3.

##### Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

#### Art. 4.

##### Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

#### Art. 5.

##### Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
  - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
  - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

#### Art. 6.

##### Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### Art. 7.

##### Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### Art. 8.

##### Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

#### Art. 9.

##### Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.  
Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' affida ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.  
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attivita' lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualita' e di quantita' fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuita' del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalita' di prestazione del servizio e sui livelli di qualita'.

Art. 12.  
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.  
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle seguenti finalita': modalita' di svolgimento dell'attivita' dell'ufficio; qualita' dei servizi prestati; parita' di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerita' delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.  
Abrogazione

1. Il decreto del Ministro della funzione pubblica 31 marzo 1994 e' abrogato. Il presente decreto sara' comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.  
Roma, 28 novembre 2000

Il Ministro: Bassanini

Registrato alla Corte dei conti il 20 febbraio 2001  
Ministeri istituzionali, registro n. 2, foglio n. 111

**Nuove regole per i dipendenti**

I dipendenti della pubblica amministrazione dovranno attenersi a nuove regole di comportamento. Lo ha disposto il ministro della Funzione pubblica Frattini attraverso la circolare del 12 luglio 2001, n. 2198 che attua un decreto del 28 novembre del 2000.

Tutti i dipendenti pubblici, esclusi quelli della polizia di Stato, della polizia penitenziaria e della magistratura, si impegnano ad osservare le norme all'atto dell'assunzione in servizio. Oltre a rimarcare i principi di buon andamento e di imparzialità dell'attività svolta il provvedimento impone il: rispetto della legge, il perseguimento dell'interesse pubblico e l'utilizzo dei beni strumentali a disposizione dell'ente in cui si svolge il servizio solo per le finalità della stessa.

L'impiegato pubblico, inoltre, deve instaurare con gli utenti un rapporto di fiducia ma non deve sconfinare nell'estrema disponibilità, magari ripagata con qualche "regalo". In poche parole non deve mai venir meno il principio della legalità nello svolgimento delle attività quotidiane. In tal senso viene imposto l'assoluto divieto di accettare doni o denaro e di partecipare ad attività o decisioni amministrative pubbliche se sussiste un conflitto d'interessi.

La circolare, infine, sancisce l'obbligo di mantenere fede ai doveri di comportamento all'esterno dell'ufficio sia per quanto concerne l'utilizzo strumentale della propria posizione amministrativa per conseguire illeciti vantaggi, che per quanto attiene i rapporti con il pubblico, che devono essere caratterizzati da correttezza e completezza di informazione, anche nell'interesse di una buona immagine dell'amministrazione. (14 agosto 2001)

**CIRCOLARE 12 luglio 2001, n.2198**

**Norme sul comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.**

Con decreto 28 novembre 2000 di questo Dipartimento, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, sono state emanate norme riguardanti il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni". Tale provvedimento esplicita in modo chiaro i punti essenziali cui far riferimento ed attenersi nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati e che il dipendente pubblico deve assolvere quotidianamente. L'inosservanza delle suddette regole non è disgiunta da eventuali sanzioni nei confronti di coloro che dovessero assumere comportamenti non consoni con gli "obblighi di diligenza, lealtà e d'imparzialità, che qualificano il corretto svolgimento della prestazione lavorativa" e, in proposito, il decreto ai commi 2 e 3 dell'art. 1 fa espresso rinvio a norme ad hoc.

Non vi è dubbio, infatti, che una condotta che non si uniformi ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'Amministrazione costituisce la premessa ad inadempienze e comportamenti censurabili sotto il profilo disciplinare e, talvolta, anche penale.

Si tratta di doveri che la Costituzione repubblicana ha chiaramente indicato all'art. 97 quale binario, al di fuori del quale non vi può essere una amministrazione pubblica efficiente né produttiva di risultati. L'art. 2 si sofferma sui principi cardine che debbono guidare la condotta del pubblico dipendente. Vanno sottolineate, a tal proposito, le regole consistenti nei seguenti punti: rispettare la legge e perseguire esclusivamente l'interesse pubblico; mantenere una posizione di indipendenza nelle decisioni in linea con gli interessi pubblici da perseguire; dedicare il tempo e le energie necessarie all'adempimento dei compiti di ufficio, assumendo le connesse responsabilità; utilizzare i beni strumentali a disposizione soltanto in funzione delle attività che si devono svolgere per l'ente pubblico; instaurare con i cittadini un rapporto di fiducia, limitando gli adempimenti a loro carico ed a carico delle imprese a ciò che è indispensabile, semplificando l'attività amministrativa; osservare il rispetto della ripartizione delle competenze fra Stato ed Enti territoriali.

In estrema sintesi, si avverte l'esigenza di portare al massimo dell'espressione il principio della legalità nello svolgimento della quotidiana attività amministrativa, fornendo ai cittadini utenti, in forma singola o associata, servizi che per qualità e quantità siano corrispondenti alla domanda. Il tutto nel quadro di rapporti che debbono essere caratterizzati da disponibilità e correttezza, nel rispetto dell'esercizio dei diritti di ciascuno.

Particolare attenzione è dedicata dagli articoli. 3 e seguenti agli aspetti negativi della prestazione lavorativa riguardanti, tra l'altro, il divieto di accettare doni o altre utilità, la mancanza di trasparenza negli interessi finanziari e nella stipulazione dei contratti, il divieto di partecipare ad attività o decisioni amministrative in cui siano coinvolti interessi propri o di svolgere attività, rientranti nei compiti d'ufficio, dietro compenso o altra utilità da parte di soggetti diversi dall'amministrazione.

Non vanno altresì sottovalutati i doveri di comportamento all'esterno dell'ufficio sia per quanto concerne l'utilizzo strumentale della propria posizione amministrativa per conseguire illeciti vantaggi, che per quanto attiene i rapporti con il pubblico, che devono essere caratterizzati da correttezza e completezza di informazione, anche nell'interesse di una buona immagine dell'amministrazione.

Si richiama infine la necessità di rendere operativo, in tutta la portata delle sue previsioni, l'art. 13 del decreto che pone l'obbligo di fornire all'Ufficio di controllo interno tutte le informazioni necessarie per una valutazione dei risultati compiuti da ciascun settore amministrativo, con particolare riferimento alle finalità dell'attività amministrativa ivi indicate (svolgimento di attività, parità di trattamento dei cittadini e degli utenti, accesso agli uffici, miglioramento di procedure e osservanza dei termini soggetti a prescrizione, sollecita risposta a reclami ed istanze).

Nel rinviare, comunque, ad una puntuale lettura del testo del provvedimento in esame, si invitano codeste amministrazioni a verificare se siano stati emanati provvedimenti o messi in atto comportamenti in contrasto con le suddette norme, segnalando all'Ispettorato della Funzione pubblica situazioni meritevoli di attenzione, anche a seguito di esposti, comunicazioni o altre forme di proteste pervenute agli atti d'ufficio.

Roma, 12 luglio 2001

Il Ministro: Frattini

**Art. 492 - Sanzioni**

(modificato dal DL 28 agosto 1995 n. 361, convertito con modificazioni dalla legge 27 ottobre 1995 n. 437)

1. Fino al riordinamento degli organi collegiali, le sanzioni disciplinari e le relative procedure di irrogazione sono regolate, per il personale direttivo e docente, dal presente articolo e dagli articoli seguenti.
2. Al personale predetto, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) la censura;
  - b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
  - c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
  - d) 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;
  - e) la destituzione.
3. Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

**Art. 493 - Censura**

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

**Art. 494 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'articolo 497. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta:
  - a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
  - b) per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
  - c) per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza.

**Art. 495 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi è inflitta:
  - a) nei casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
  - b) per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
  - c) per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
  - d) per abuso di autorità.

**Art. 496 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione in compiti diversi**

1. 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, è 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
2. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disposti i compiti diversi, di corrispondente qualifica funzionale, presso l'Amministrazione centrale o gli uffici scolastici regionali e provinciali, ai quali è assegnato il personale che ha riportato detta sanzione.
3. In corrispondenza del numero delle unità di personale utilizzate in compiti diversi ai sensi del presente articolo, sono lasciati vacanti altrettanti posti nel contingente previsto dall'articolo 456 comma 1.

**Art. 497 - Effetti della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 494 comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio.
2. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 495, se non superiore a tre mesi, comporta il ritardo di due anni nell'aumento periodico dello stipendio; tale ritardo è elevato a tre anni se la sospensione è superiore a tre mesi.
3. Il ritardo di cui ai commi 1 e 2 ha luogo a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla punizione inflitta.
4. 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 direttivo e 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.
5. Il tempo di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio è detratto dal computo dell'anzianità di carriera.

6. 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.

#### **Art. 498 - Destituzione**

1. La destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:
  - a) per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
  - b) per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;
  - c) 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;
  - d) per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
  - e) per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
  - f) per gravi abusi di autorità.

#### **Art. 499 - Recidiva**

1. 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) del comma 2 dell'articolo 492, va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima; nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo.

#### **Art. 500 - Assegno alimentare**

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

#### **Art. 501 - Riabilitazione**

1. 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.
2. Il termine di cui al comma 1 è fissato in cinque anni per il personale che ha riportato la sanzione di cui all'articolo 492, comma 2, lettera d).

### **Sezione II - Competenze, provvedimenti cautelari e procedure**

#### **Art. 502 - Censura e avvertimento**

1. La censura è inflitta dal provveditore agli studi al personale direttivo e docente in servizio nelle scuole e istituzioni scolastiche della provincia. L'avvertimento scritto è inflitto dal competente direttore didattico o preside al personale docente.

#### **Art. 503 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio e destituzione**

1. Organo competente per l'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 492, comma 2, lettere b), c), d) ed e), è il dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale.
2. (abrogato).
3. Nei riguardi del personale docente, degli assistenti, delle assistenti-educatrici, degli accompagnatori delle Accademie di belle arti, dei Conservatori di musica e delle Accademie nazionali di arte drammatica e di danza è attribuita al direttore dell'accademia o del conservatorio, secondo quanto previsto dall'art. 268, comma 1, la competenza a provvedere all'irrogazione delle sanzioni disciplinari dell'avvertimento scritto e della censura.
4. Con riferimento alle istituzioni di cui al comma 3 è attribuita al capo del servizio centrale, secondo quanto previsto dall'art. 268, comma 2, la competenza a provvedere all'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei riguardi dei direttori e di quelle superiori alla censura nei riguardi del rimanente personale.
5. L'organo competente provvede con decreto motivato a dichiarare il proscioglimento da ogni addebito o ad infliggere la sanzione acquisito il parere del consiglio di disciplina del consiglio scolastico provinciale o del consiglio di disciplina del Consiglio nazionale della pubblica istruzione, a seconda che trattasi di personale docente della scuola materna, elementare e media, ovvero, di personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore e di personale appartenente a ruoli nazionali, nel rispetto del principio costituzionale della libertà di insegnamento. Il predetto parere è reso nel termine dei sessanta giorni successivi al ricevimento della richiesta, prorogabile di trenta giorni per l'effettuazione di ulteriori e specifici adempimenti istruttori che si rendano necessari. Decorso inutilmente tale termine, l'amministrazione può procedere all'adozione del provvedimento.
- 5-bis. Fuori dei casi previsti dall'art. 5 della legge 27 marzo 2001, n. 97, il procedimento disciplinare deve essere concluso entro novanta giorni successivi alla data in cui esso ha avuto inizio, prorogabili di trenta giorni per gli eventuali adempimenti istruttori di cui al comma 5.  
(articolo così modificato dall'art. 2, della Legge 176/07)



#### **Art. 504 - Ricorsi**

1. Contro i provvedimenti del direttore didattico, del preside o del provveditore agli studi, con cui vengono irrogate sanzioni disciplinari nell'ambito delle rispettive competenze, è ammesso ricorso gerarchico al Ministro della pubblica istruzione, che decide su parere conforme del competente consiglio per il contenzioso del Consiglio nazionale della pubblica istruzione.

#### **Art. 505 - Provvedimenti di riabilitazione**

1. Il provvedimento di riabilitazione di cui all'articolo 501 è adottato:
  - a) con decreto del provveditore agli studi, sentito il competente consiglio di disciplina del consiglio scolastico provinciale, per il personale della scuola materna, elementare e media o sentito il consiglio di disciplina del consiglio nazionale della pubblica istruzione per il personale degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore;
  - b) con decreto del direttore generale o del capo del servizio centrale, sentito il competente consiglio di disciplina del Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi del personale appartenente a ruoli nazionali.

#### **Art. 506 - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale**

1. Al personale di cui al presente titolo si applica quanto disposto dagli articoli dal 91 al 99 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.
2. I provvedimenti di sospensione cautelare obbligatoria sono disposti dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale.
3. La sospensione cautelare facoltativa è disposta, in ogni caso, dal Ministero della pubblica istruzione.
4. Se ricorrano ragioni di particolare urgenza, la sospensione cautelare può essere disposta, nei confronti del personale docente, dal dirigente scolastico, salvo convalida da parte del dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale cui il provvedimento deve essere immediatamente comunicato, e, nei confronti dei dirigenti scolastici, dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale. In mancanza di convalida da parte del dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, entro il termine di dieci giorni dalla relativa adozione, della sospensione cautelare disposta nei confronti del personale docente, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto. Analogamente, in mancanza di conferma da parte dello stesso dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, entro il medesimo termine di cui al secondo periodo, della sospensione cautelare disposta nei confronti dei dirigenti scolastici, il provvedimento è revocato di diritto.
5. La sospensione è disposta immediatamente d'ufficio nei casi di cui all'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16. La sospensione così disposta cessa quando nei confronti dell'interessato venga emessa sentenza, anche se non passata in giudicato, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione o provvedimento di revoca della misura di prevenzione o sentenza di annullamento ancorchè con rinvio. L'organo competente a provvedere al riguardo è determinato ai sensi del comma 2.  
(articolo così modificato dall'art. 2, della Legge 176/07)

#### **Art. 507 - Rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente testo unico si applicano, per quanto compatibili, le norme in materia disciplinare degli impiegati civili dello Stato.

#### **Art. 508 - Incompatibilità**

1. Al personale docente non è consentito impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto.
2. Il personale docente, ove assuma lezioni private, è tenuto ad informare il direttore didattico o il preside, al quale deve altresì comunicare il nome degli alunni e la loro provenienza.
3. Ove le esigenze di funzionamento della scuola lo richiedano, il direttore didattico o il preside possono vietare l'assunzione di lezioni private o interdirne la continuazione, sentito il consiglio di circolo o di istituto.
4. Avverso il provvedimento del direttore didattico o del preside è ammesso ricorso al provveditore agli studi, che decide in via definitiva, sentito il parere del consiglio scolastico provinciale.
5. 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.
6. Al personale ispettivo e direttivo è fatto divieto di impartire lezioni private.
7. L'ufficio di docente, di direttore didattico, di preside, di ispettore tecnico e di ogni altra categoria di personale prevista dal presente titolo non è cumulabile con altro rapporto di impiego pubblico.
8. Il predetto personale che assuma altro impiego pubblico è tenuto a darne immediata notizia all'amministrazione.
9. 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.
10. Il personale di cui al presente titolo 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.
11. Il divieto, di cui al comma 10, non si applica nei casi di società cooperative.
12. Il personale che contravvenga ai divieti posti nel comma 10 viene diffidato dal direttore generale o capo del servizio centrale competente ovvero dal provveditore agli studi a cessare dalla situazione di incompatibilità.
13. L'ottemperanza alla diffida non preclude l'azione disciplinare.
14. 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 materna, elementare e media e, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, per il personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore.

15. Al personale docente è consentito, previa autorizzazione del direttore didattico o del preside, 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.

16. Avverso il diniego di autorizzazione è ammesso ricorso al provveditore agli studi, che decide in via definitiva.

## **CAPO V - Cessazione del rapporto di servizio, utilizzazione in altri compiti, restituzione**

### **Art. 535 - Sanzioni**

1. Ai docenti non di ruolo, a qualsiasi titolo assunti, possono essere inflitte, secondo la gravità della mancanza, le seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) l'ammonizione;
- 2) la censura;
- 3) la sospensione della retribuzione fino ad un mese;
- 4) la sospensione della retribuzione e dall'insegnamento da un mese ad un anno;
- 5) l'esclusione dall'insegnamento, da un anno a cinque anni;
- 6) l'esclusione definitiva dall'insegnamento.

2. Le sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) del comma 1 sono inflitte dal capo dell'istituto. Tutte le sanzioni possono essere inflitte dal provveditore agli studi, che per quelle indicate ai numeri 4), 5) e 6) decide su conforme parere del competente Consiglio di disciplina.

### **Art. 536 - Applicazione delle sanzioni**

1. Per tutte le mancanze ai doveri d'ufficio che non siano tali da compromettere l'onore e la dignità e non costituiscano grave insubordinazione, si applicano, secondo i casi, le sanzioni di cui ai numeri 1), 2) e 3) dell'articolo 535.

2. Per la recidiva nei fatti che abbiano dato luogo all'ammonizione si applica la censura; per la recidiva nei fatti che abbiano dato luogo alla censura si applica la sanzione di cui al n. 3) dell'articolo 535.

3. Per l'insubordinazione grave, per le abituali irregolarità di condotta e per i fatti che compromettono l'onore e la dignità si applicano, secondo la gravità dei casi e delle circostanze, le altre sanzioni disciplinari.

### **Art. 537 - Effetti delle sanzioni**

1. Le sanzioni di cui ai numeri 4) e 5) dell'articolo 535 comportano l'esclusione dall'insegnamento nelle scuole e negli istituti statali, pareggiati, legalmente riconosciuti, parificati ed autorizzati, nonché l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento nelle scuole e negli istituti statali e pareggiati, per la durata della sanzione inflitta.

2. L'esclusione definitiva dall'insegnamento comporta anche l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento.

### **Art. 538 - Procedure**

1. L'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 535 è disposta, previa contestazione degli addebiti, con facoltà del docente non di ruolo di presentare le sue controdeduzioni entro il termine massimo di dieci giorni che può essere ridotto a due per le sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) dell'articolo 535.

2. Le sanzioni si applicano mediante comunicazione scritta all'interessato.

3. Qualora la gravità dei fatti lo esiga, l'autorità scolastica può sospendere cautelatamente dal servizio, a tempo indeterminato, il docente non di ruolo anche prima della contestazione degli addebiti. La sospensione importa la privazione di qualsiasi retribuzione. L'autorità scolastica dispone la corresponsione degli assegni alimentari, entro i limiti della durata della nomina.

4. Se alla sospensione segue la sanzione disciplinare della esclusione dall'insegnamento, questa ha effetto dalla data in cui è stata disposta la sospensione.

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

### **Art. 539 - Procedimenti penali**

1. Il docente non di ruolo sottoposto a procedimento penale per delitto può essere sospeso dal servizio dal capo di istituto. La sospensione deve essere disposta immediatamente quando sia emesso contro il docente non di ruolo provvedimento di custodia cautelare.

2. Se il procedimento penale ha termine con sentenza di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non l'ha commesso ovvero perché il fatto non costituisce reato, la sospensione è revocata ed il docente non di ruolo riacquista il diritto agli assegni non percepiti, entro i limiti della durata della supplenza.

3. Tuttavia l'autorità scolastica quando ritenga che dal procedimento penale siano emersi fatti o circostanze che rendano il docente non di ruolo passibile di sanzione disciplinare può provvedere ai sensi del precedente articolo articolo 535.

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

5. Se alla sospensione dal servizio prevista dal comma 1 segue la sanzione disciplinare della esclusione dall'insegnamento, questa ha effetto dalla data in cui è stata disposta la sospensione. Dalla stessa data ha effetto l'esclusione definitiva dall'insegnamento di cui all'articolo 535.

6. Il supplente temporaneo sottoposto a procedimento penale per delitto può essere licenziato dal capo di istituto.

7. Deve essere provveduto all'immediato licenziamento del supplente temporaneo contro il quale sia stato emesso provvedimento di custodia cautelare.

8. Il docente non di ruolo che riporti condanna definitiva alla reclusione, senza beneficio della sospensione condizionale dalla pena, cessa dal servizio e il rapporto d'impiego è risolto di diritto.

9. In ogni caso, è fatta salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'articolo 535.

10. La riabilitazione fa cessare anche gli effetti di cui al comma 8.

#### **Art. 540 - Ricorsi**

1. Contro le sanzioni inflitte dal capo di istituto è ammesso ricorso, entro trenta giorni, al provveditore agli studi, il quale decide in via definitiva. Contro le altre sanzioni è ammesso ricorso al Ministero della pubblica istruzione.
2. Il termine del ricorso al Ministero è di 30 giorni.

### **DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001**

#### **Art. 54**

Codice di comportamento

(Art. 58-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.
7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

#### **Art. 55 [\(note\)](#)**

Sanzioni disciplinari e responsabilità

(Art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.
5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.
8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri

oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.
10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

#### **Art. 56** [\(note\)](#)

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Art. 57**

Pari opportunità

(Art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del d.lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del d.lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
  - a. riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
  - b. adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
  - c. garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - d. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.
2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

**OGGETTO: Procedimenti e sanzioni disciplinari nel comparto scuola.  
Linee di indirizzo generali.**

**A) Premessa.**

La scuola dell'autonomia, com'è noto, assume l'impegno e la responsabilità dell'apprendimento di ciascuno studente e informa il suo operato alle regole della trasparenza, della partecipazione e del rispetto dei singoli per sviluppare o rafforzare in ognuno dei suoi attori - dal dirigente scolastico al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, dai docenti agli alunni e alle loro famiglie - il senso dell'appartenenza ad una comunità.

In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia stipulata a New York il 20 novembre 1989 e con i principi generali dell'ordinamento italiano.

La comunità scolastica, interagendo con la più ampia comunità civile e sociale di cui è parte, fonda il suo progetto e la sua azione educativa sulla qualità delle relazioni insegnante-studente, contribuisce allo sviluppo della personalità dei giovani, anche attraverso l'educazione alla legalità intesa non solo come rispetto delle regole di convivenza democratica, ma anche dei doveri che ineriscono al ruolo e alla funzione che ciascun soggetto è chiamato a svolgere all'interno della comunità stessa.

A quest'ultimo riguardo, gli studenti sono tenuti ad osservare i doveri sanciti dallo Statuto degli studenti e delle studentesse, in particolare quelli contemplati negli articoli 3 e 4 del D.P.R. 24 giugno 1998, n. 249, il personale scolastico quelli attinenti alla deontologia professionale enucleati dalla legge e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.

La scuola, quale primaria e fondamentale istituzione pubblica, deve avere consapevolezza che i comportamenti contrari a tali doveri costituiscono un grave vulnus dei principi e dei valori sopra richiamati, poiché minano alla radice la possibilità di realizzare con successo le finalità educative e formative poste a fondamento della autonomia costituzionalmente garantita.

Ciò posto, occorre richiamare la particolare attenzione di tutta l'Amministrazione scolastica circa la necessità che gli strumenti di controllo, prevenzione e repressione dei comportamenti che hanno rilevanza disciplinare siano utilizzati, in applicazione della normativa vigente, con rigore, tempestività ed efficacia.

Con riferimento all'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale appartenente al comparto scuola, la Corte dei Conti, nell'ambito della relazione sulla gestione dei procedimenti disciplinari da parte delle Amministrazioni dello Stato, approvata con delibera n. 7 del 4 aprile 2006, ha evidenziato alcuni aspetti di criticità che meritano la massima attenzione.

I rilievi attengono alla necessità di assicurare il rispetto di termini, la continuità dell'azione disciplinare, la coerenza delle varie fasi del procedimento, il corretto bilanciamento dei contrapposti interessi connessi alle diverse situazioni giuridiche coinvolte: da un lato, l'interesse dell'incolpato ad un giudizio equo e ragionevole, dall'altro, l'interesse pubblico all'immagine e al buon andamento della pubblica amministrazione, profilo quest'ultimo da tenere in particolare e attenta considerazione quando oggetto di valutazione sono le condotte che arrecano pregiudizio al prestigio della scuola e ai valori fondamentali perseguiti dalla funzione educativa.

Su questi aspetti è opportuno richiamare la responsabilità di tutti ad assumere un ruolo attivo nella ricerca di misure organizzative e soluzioni gestionali idonee a consentire una migliore efficienza ed efficacia dei procedimenti disciplinari.

Alle volte, la scarsa attenzione riposta nell'osservanza dei requisiti formali che l'ordinamento pone a garanzia del corretto svolgimento delle procedure, vanifica l'iniziativa disciplinare anche in presenza di gravissime violazioni dei doveri inerenti alla funzione esercitata.

A tale proposito, preme nuovamente ricordare, in premessa, che la fissazione di un termine inferiore a quello previsto perentoriamente dalle norme vigenti per la presentazione, da parte dell'incolpato, delle tesi difensive rispetto alle infrazioni contestate determina l'invalidità, spesso insanabile, della sanzione successivamente adottata.

Del pari, il superamento dei termini prescritti per l'attivazione e la conclusione del procedimento disciplinare che consegue ad accertamento della responsabilità in sede penale, di cui si dirà con maggior dettaglio più avanti.

È causa, infine, di illegittimità l'esercizio dell'azione disciplinare da parte di un organo incompetente, che si verifica quando ad agire sia, ad esempio, il dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale privo di specifica delega conferitagli dal direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.

In questi, come anche in altri casi, in cui a rilevare è invece l'inerzia dell'organo procedente che o non riassume tempestivamente il procedimento a seguito di sentenza penale irrevocabile di condanna, oppure giunge ad irrogare la sanzione dopo un irragionevole lasso di tempo, ossia quando addirittura non è più percettibile lo stesso disvalore della condotta illecita perseguita, si determina, di fatto, la vanificazione dell'iniziativa disciplinare, con conseguenze assolutamente riprovevoli per la comunità scolastica, oltre che sul piano della tutela dell'immagine e del razionale utilizzo delle risorse impiegate nell'esercizio della funzione disciplinare.

In altre parole, la rapidità nell'adozione del provvedimento disciplinare, ferme restando le garanzie a difesa del lavoratore, consente al provvedimento stesso di esplicitare pienamente la sua funzione sia sanzionatoria che riparatoria, funzione altrimenti compromessa da una eccessiva durata dei procedimenti in questione.

Nel ricercare la sanzione da infliggere, sarebbe opportuno, comunque, tenere in debita considerazione anche il grado di allarme sociale provocato dalla particolare gravità dei fatti per i quali si procede, sempre nel rispetto dei principi fondamentali della gradualità e proporzionalità.

In conclusione della premessa, giova inoltre richiamare la massima attenzione sulla rilevanza che la corretta gestione dei procedimenti disciplinari riveste non solo ai fini della valutazione della dirigenza ai sensi degli articoli 21 e 25 del D.Lgs. 165/2001, ma anche sotto il profilo della responsabilità penale, civile ed amministrativa.

## **B) Il rispetto dei termini.**

Con riferimento ai termini per presentare le difese, si rammenta che per quanto riguarda la censura e l'avvertimento scritto, il termine deve essere non superiore a 10 giorni, ai sensi dell'articolo 101, comma 1, del D.P.R. n. 3/57, recante lo Statuto degli impiegati civili dello Stato, come richiamato dall'articolo 507 del D.Lgs. 297/94. Tale termine può essere ridotto fino a due giorni per il personale docente a tempo determinato (cfr., articolo 538 del D.Lgs. 297/94).

Per le altre sanzioni, il termine è di 20 giorni dalla notifica della contestazione, se trattasi di personale docente a tempo indeterminato; di 10 giorni, per quello a tempo determinato (cfr., rispettivamente, l'articolo 105 del D.P.R. 3/57, che è richiamato dall'articolo 507 del D.Lgs. 297/94, e l'articolo 538 del D.Lgs. 297/94).

Per quanto riguarda i termini entro i quali va intrapresa e conclusa l'azione disciplinare, si ritiene di fornire le seguenti precisazioni riepilogative, suddivise a seconda delle diverse ipotesi:

### **1) Procedimenti disciplinari originati da giudizio penale.**

Qualora sia intervenuta sentenza penale definitiva di condanna, i termini per iniziare ovvero riassumere l'azione disciplinare, e per portare a termine il procedimento, per tutte le categorie di personale, sono quelli dettati dall'art. 5, 4° comma della legge 27.3.01 n. 97, contenente le "Norme sul rapporto tra procedimento penale e disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche": rispettivamente, novanta giorni dalla comunicazione della sentenza e i successivi centottanta giorni. Si rammenta che la Corte costituzionale, con sentenza 21-24 giugno 2004, n. 186 (Gazz. Uff. 30 giugno 2004, n. 25 – Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del comma 3, dell'articolo 10 della legge 97/2001, nella parte in cui prevede, per i fatti commessi anteriormente alla data di entrata in vigore della legge medesima, <<l'instaurazione dei procedimenti disciplinari entro centoventi giorni dalla conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di condanna, anziché entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare>>;

Ai fini di cui sopra, pertanto, è indispensabile che le SS.LL. seguano l'evolversi dei procedimenti penali, chiedendo periodicamente notizie all'Autorità Giudiziaria competente, ed acquisendo agli atti, con tempestività, le relative sentenze.

Si reputa necessario rammentare, in proposito, che i procedimenti penali pendenti nei confronti del personale sospeso cautelatamente dal servizio devono essere seguiti anche quando il personale stesso viene collocato a riposo (per dimissioni volontarie, per anzianità, ecc.) in quanto il Consiglio di Stato, con decisione n. 8 del 6.3.1997 ha stabilito che l'Amministrazione, al fine di regolare gli effetti economici della sospensione cautelare, deve instaurare il procedimento disciplinare "ancorché l'interessato sia cessato dal servizio anteriormente al giudicato penale".

### **2) Procedimenti disciplinari non originati da procedimenti penali.**

In questi casi, con riferimento particolare al personale docente, in mancanza di un termine espresso per l'esercizio dell'azione, la contestazione degli addebiti va effettuata "tempestivamente", e comunque entro un termine congruo in relazione alle circostanze in cui l'Amministrazione è venuta a conoscenza dell'infrazione.

Quando, poi, viene disposta, per gravi motivi, la sospensione cautelare facoltativa, in applicazione del combinato disposto degli artt. 506, 507 del D.Lvo 16.4.1995, n. 297 e 92 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3 il relativo procedimento disciplinare deve essere instaurato - perentoriamente - entro il termine di quaranta giorni dalla data in cui è stato comunicato il decreto di sospensione.

In materia disciplinare, peraltro, è da considerarsi tuttora vigente per il personale docente quanto previsto dall'art. 120 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3. Tale norma prevede la "estinzione del procedimento" quando siano decorsi novanta giorni dall'ultimo atto "senza che nessun ulteriore atto sia stato compiuto".

Sul punto è utile ricordare che, per giurisprudenza consolidata, il suddetto termine di perenzione, si interrompe ogniqualvolta, prima della sua scadenza, venga adottato un atto, anche interno, proprio del procedimento disciplinare (ad esempio, la richiesta di ulteriori atti ed informazioni all'Amministrazione da parte del Consiglio di disciplina).

Si raccomanda, pertanto, la scrupolosa osservanza dei termini previsti per la instaurazione, il proseguimento e la conclusione del procedimento disciplinare.

## **C) La sospensione cautelare**

Si è detto in premessa che il rigore nell'attivazione degli strumenti disciplinari opera a salvaguardia dei valori fondamentali connessi alla funzione educativa.

Conseguentemente, l'esigenza di tutelare il rapporto fiduciario che si instaura tra l'utente (o, comunque, il destinatario dell'attività amministrativa) e le istituzioni pubbliche, assume, nei confronti della comunità scolastica, una rilevanza peculiare.

Tale legame, in presenza di comportamenti contrari ai doveri d'ufficio che assumono carattere di particolare gravità, rischia di essere incrinato laddove venisse confermata la permanenza in servizio e la possibilità di agire di colui che di tali addebiti è chiamato a rispondere.

In questi casi, al fine di tutelare il "buon andamento" del servizio di istruzione, ai sensi dell'art. 97 Cost., e dunque di assicurare massima protezione ai beni-interessi sottesi al regolare e corretto esercizio della funzione educativa, l'ordinamento ha riconosciuto in capo all'Amministrazione il potere di adottare, anche prima che sia esaurito o iniziato

il procedimento disciplinare, specifici provvedimenti di sospensione cautelare dall'esercizio delle funzioni, nel rispetto delle garanzie che devono essere comunque assicurate all'incolpato.

Ne segue che il procedimento di sospensione cautelare viene in evidenza nelle ipotesi in cui, stanti la gravità dei fatti accaduti ed il conseguente turbamento della comunità scolastica, si configura la necessità e l'urgenza di adottare delle misure provvisorie in attesa di un puntuale accertamento dei fatti in sede di procedimento penale e/o disciplinare. Il carattere di misura precauzionale – interinale della sospensione cautelare, pertanto, porta ad escludere qualunque assimilazione della stessa ad un provvedimento sanzionatorio, posto che, in ogni caso, la situazione da essa incisa, per superiori motivi di interesse pubblico, è suscettibile di essere completamente reintegrata, in caso di esito favorevole del procedimento penale o disciplinare.

Si richiama, altresì, la particolare attenzione delle SS.LL. sulla necessità che l'adozione dei provvedimenti cautelari in questioni sia preceduta da una puntuale verifica della sussistenza dei presupposti di legge, di seguito richiamati, che rendono opportuno l'esercizio del potere di sospensione .

Esclusi i dipendenti appartenenti ai ruoli del personale ATA, nei cui confronti valgono le disposizioni contenute negli articoli 89 e seguenti del CCNL, Comparto scuola, vigente, per il personale docente ed educativo la materia in questione è disciplinata dagli articoli 91-99 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato, di cui al D.P.R. n. 3 del 1957, già citato, in virtù dell'esplicito rinvio operato dall'articolo 506 del D.Lgs. 297/94, nonché dalla legislazione successiva applicabile a tutti i pubblici dipendenti.

Il legislatore individua due tipi di intervento cautelare: la sospensione obbligatoria e quella facoltativa.

La sospensione è obbligatoria quando:

- sia stata emessa dall'autorità giudiziaria procedente una misura cautelare restrittiva della libertà personale (art. 91, comma 1, seconda parte, D.P.R. n. 3/57, citato);

- il dipendente, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 97/2001, già citata, sia stato condannato anche non definitivamente, e ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuni reati tassativamente indicati: peculato, concussione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio.

In presenza di queste fattispecie l'adozione del provvedimento cautelare è del tutto svincolata da qualsiasi valutazione dell'Amministrazione che deve pertanto comminarla al ricorrere delle circostanze obiettive poste dalla norma. La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18 – Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del suddetto comma, nei sensi di cui in motivazione, nella parte in cui dispone che la sospensione perda efficacia decorso il periodo di tempo pari a quello della prescrizione del reato.

Con riferimento alle ipotesi di sospensione cautelare obbligatoria giova, altresì, segnalare che ai sensi del comma 5, dell'articolo 506, sopra richiamato, la sospensione cautelare doveva essere disposta d'ufficio quando ricorreva uno dei casi ostativi alla candidatura presso organi elettivi delle regioni e degli enti locali, tassativamente contemplati dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16. A seguito dell'abrogazione di quest'ultima disposizione da parte dell'articolo 274 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), in forza della norma finale dettata dal successivo articolo 275, il richiamo deve oggi intendersi riferito alle ipotesi individuate dall'articolo 15 del medesimo decreto legislativo.

La sospensione cautelare è invece facoltativa in due casi:

- quando il dipendente è sottoposto ad un procedimento penale per un reato particolarmente grave (art. 91, comma 1, prima parte, D.P.R. n. 3/57, citato);

- quando ricorrono gravi motivi, indipendentemente dalla loro rilevanza penale, "anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare" (art. 92, comma 1, D.P.R. n. 3/57, cit.). La valutazione in ordine alla gravità dei motivi è rimessa al prudente apprezzamento dell'organo competente ad adottare il provvedimento.

In entrambe le suddette ipotesi di sospensione facoltativa, va compiuto un apprezzamento in merito all'interesse pubblico concretamente configurabile ed alla valutazione se esso sia tale da richiedere l'allontanamento provvisorio del dipendente dal servizio. È rilevante, in particolare, tenere conto sia della natura di particolare gravità del reato, sia dell'opportunità di adottare il relativo provvedimento con riguardo ai precedenti ed alla personalità del dipendente ed all'interesse dei fruitori del servizio scolastico e dell'Amministrazione stessa.

Deve comunque essere effettuata una tempestiva e rigorosa valutazione nei seguenti casi:

a) nei confronti di chi è imputato di reati (609 bis - violenza sessuale – e seguenti del codice penale) in danno di minori affidati;

b) quando la gravità dei reati contestati tende ad inficiare quel rapporto di fiducia intercorrente tra il dipendente e l'Amministrazione tanto da non consentire più la prosecuzione di un corretto rapporto di lavoro;

c) quando i fatti contestati appaiono in evidente, palese contrasto con la funzione (dirigenziale, docente o amministrativa) istituzionalmente espletata o come atti non conformi, in maniera grave, ai doveri specifici inerenti alla funzione stessa.

L'interesse del dipendente rimesso in libertà ad essere reintegrato in servizio, pertanto, deve essere comparato con l'eventuale pregiudizio che la riammissione in servizio può arrecare alla regolarità del servizio ed al prestigio della scuola.

Da ultimo, alcuni chiarimenti in ordine all'individuazione degli organi competenti in materia di sospensione cautelare obbligatoria e facoltativa.

La competenza ad adottare i provvedimenti di sospensione cautelare obbligatoria è attribuita <<al Provveditore agli Studi, quando si tratta di personale appartenente ai ruoli provinciali>>, e <<al direttore generale o al capo del

servizio centrale competente, quando si tratta di personale appartenente ai ruoli nazionali>> (articolo 506, comma 2, D.Lgs. 297/94, citato). La norma, evidentemente, non tiene conto del nuovo assetto che il Ministero ha assunto per effetto delle riforme intervenute alla fine degli anni novanta. In base all'attuale organizzazione, pertanto, l'organo competente deve essere individuato, per entrambi i casi, nel direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale o nel dirigente munito di specifica delega.

Ai sensi dell'articolo 506, D.Lgs. 297/94, citato, la sospensione cautelare facoltativa <<è disposta dal Ministero della pubblica istruzione>>. Anche per tale ipotesi la competenza è da ritenersi ormai attribuita al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale o al dirigente munito di specifica delega.

Corre l'obbligo, infine, di rammentare che il comma 4 del più volte citato art. 506 prevede una "norma di chiusura" volta a regolamentare quelle ipotesi residuali in cui la necessità del provvedimento cautelare derivi da "ragioni di particolare urgenza". In tali casi, in deroga alle regole predette che individuano l'organo competente nel dirigente dell'ufficio scolastico regionale (o di un dirigente da questi delegato), "la sospensione cautelare può essere disposta dal direttore didattico o dal preside" (leggasi dirigente scolastico) "sentito il collegio dei docenti per il personale docente, salvo convalida da parte dell'autorità competente cui il provvedimento dovrà essere immediatamente comunicato. In mancanza di convalida entro il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione si intende revocato di diritto". Anche in questo caso, la verifica della ricorrenza delle "ragioni di particolare urgenza", deve essere oggetto di prudente ed attento apprezzamento.

#### **D) Competenze del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.**

Ferme restando le considerazioni appena svolte con riferimento all'adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare, le competenze circa l'irrogazione delle sanzioni disciplinari sono regolate minutamente dal CCNL, Comparto scuola, vigente, per quanto riguarda il personale ATA, e dalle norme cui il medesimo contratto rimanda nel caso già accennato del personale docente, in cui si rinvia al decreto legislativo n. 297/94.

In particolare, per quanto riguarda le sanzioni previste dall'art. 492, lettere d) ed e), del citato decreto (sospensione per sei mesi con successiva utilizzazione in altri compiti diversi dall'insegnamento e destituzione), il successivo art. 503, comma 2 prevede la competenza del Ministro, acquisito il parere degli organi collegiali competenti.

Al riguardo, sentito anche l'ufficio legislativo di questo Ministero, si ritiene che la disposizione del citato art. 503, comma 2, sia da intendersi implicitamente superata per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 4, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/01, con il quale viene stabilito il principio che agli organi di governo di ciascuna amministrazione spettano funzioni di indirizzo politico-amministrativo, mentre è riservato ai dirigenti l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi, ivi compresi, quindi, quelli relativi alla gestione del rapporto di lavoro del personale di ciascuna amministrazione. Pertanto, ferma la specifica disciplina contrattuale in tema di sanzioni disciplinari per i dirigenti scolastici ed il personale ATA, la competenza ad irrogare le sanzioni disciplinari al personale docente è attualmente attribuita solo agli organi amministrativi, anche in relazione a quelle sanzioni disciplinari che la normativa precedente al decreto legislativo 165/2001 rimetteva alla competenza del Ministro.

Anche per le sanzioni, dunque, di cui alle lettere d) ed e), dell'art. 492, del decreto legislativo 297/1994, la competenza deve essere riconosciuta direttamente in capo al Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale che adotterà la sanzione, acquisito il parere dell'organo collegiale competente.

#### **E) Procedimenti penali ed esercizio dell'azione disciplinare.**

La Corte dei Conti ha rilevato che, in diverse occasioni, ai procedimenti disciplinari instaurati dall'Amministrazione sulla base di sentenze penali di condanna - anche per fatti gravissimi - non conseguono sanzioni appropriate.

Una siffatta prassi causa, con ogni evidenza, turbative particolarmente gravi nel mondo della Scuola, per le caratteristiche del servizio scolastico, per la presenza in genere di minori, e per la indubbia valenza formativa anche della stessa condotta degli operatori del settore, da cui scaturisce l'esigenza di un'azione delle autorità scolastiche, ad ogni livello, coerente con i principi etici e sociali trasmessi.

I rilievi della predetta Magistratura sono corredati da una lunga disamina, per diverse aggregazioni, dei dati raccolti con il monitoraggio condotto annualmente, a partire dal 1995, dall'Ufficio di controllo - mediante schede e questionari inoltrati a tutti gli Uffici scolastici provinciali - e coordinato presso questo Ministero dal Servizio di Controllo Interno.

Le osservazioni prospettate rendono necessario richiamare l'attenzione sulla necessità, per l'avvenire, di valutare - pur nel rispetto del principio di "gradualità e proporzionalità della sanzione" - con maggiore tempestività, severità e rigore tutti quei procedimenti disciplinari che in particolare trovano fondamento in sentenze penali di condanna per reati di gravità tale da provocare nell'opinione pubblica particolare allarme sociale, a partire dal puntuale esercizio del potere di sospensione.

Con riferimento particolare ai reati a sfondo sessuale, causa di evidente e legittima preoccupazione sociale perché riferiti al mondo della scuola frequentato prevalentemente da alunni minori, occorre evitare con la massima efficacia il rischio che i primari interessi consistenti nella prevenzione, nel rigore verso i condannati, nella vigilanza, nella certezza dei rimedi, possano essere conculcati o sacrificati alla logica della tolleranza verso i dipendenti condannati.

Si sottolinea, in proposito, che con legge n. 38 del 6.2.2006 avente ad oggetto: *"Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"*, è stato previsto, all'art. 5, l'emendamento dell'art. 600 septies del codice penale con l'aggiunta, infine, del seguente comma: *<<La condanna o l'applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'art. 444 del codice di procedura penale (patteggiamento) per uno dei delitti di cui al primo comma (n.d.r., violenza sessuale - circostanze aggravanti - violenza sessuale di gruppo - atti sessuali con minorenni - corruzione di minorenni) comporta in ogni caso l'interdizione perpetua da qualunque incarico nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché da ogni ufficio o servizio in istituzioni o strutture pubbliche o private frequentate prevalentemente da minori>>.*



La valutazione operata dal legislatore appare perentoria ed indefettibile, sancendo l'assoluta incompatibilità della permanenza in servizio dei colpevoli dei reati collegati alla sfera sessuale.

Da ciò consegue, quale effetto ulteriore connesso all'applicazione della suddetta pena accessoria, il venir meno della necessità di attivare il procedimento disciplinare.

A tal proposito, è opportuno ricordare che il Consiglio di Stato, Sezione II, Commissione speciale per il pubblico impiego, con parere n. 285/91 (divulgato dal Gabinetto dell'On. Ministro a tutti gli Uffici periferici con nota n. 11506 del 15 febbraio 1993), ha stabilito, in via generale, che la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici <<rende improduttivo di effetti, e perciò inutile, il procedimento disciplinare, dato che, qualunque sia la valutazione da parte dell'Amministrazione del comportamento delittuoso tenuto dal dipendente, la riammissione in servizio troverebbe un ostacolo insuperabile nella pronuncia penale, la quale esclude di per sé qualsiasi possibilità di reingresso nel posto di lavoro già occupato>>.

Come previsto espressamente dal predetto articolo 5, tale normativa si applica anche nel caso di patteggiamento per reati commessi nei confronti di persona che non ha compiuto i diciotto anni.

Tanto premesso, appare utile riproporre il quadro normativo-contrattuale che regola la materia per il personale dirigente, docente ed educativo ed ATA.

Il capo IX del contratto collettivo nazionale del Comparto Scuola 2002-2005 riguarda le norme disciplinari del personale docente e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

Per quanto riguarda il personale docente, l'art. 88 – sezione I – del citato contratto rimanda, come già detto, alle norme contenute nel Decreto Legislativo n. 297/94 e rinvia una nuova definizione delle norme disciplinari alla negoziazione che dovrà essere attivata nei 30 giorni successivi all'entrata in vigore della legge di riordino degli organi collegiali.

La sezione II del suddetto capo IX, agli articoli 89 e seguenti, regola tutta la materia disciplinare del personale ATA, prevedendo varie sanzioni che variano dal rimprovero verbale al licenziamento senza preavviso. Le sanzioni sono inflitte dal dirigente scolastico e dal Direttore Generale dell'Ufficio scolastico regionale a seconda della gravità dell'azione commessa.

Per il personale dirigente scolastico dell'area V si applica il relativo contratto, il quale prevede che, qualora dal procedimento di valutazione del dirigente emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto ai seguenti provvedimenti: 1) mutamento d'incarico 2) recesso unilaterale dell'Amministrazione.

## **1) Rapporto tra procedimento penale e disciplinare (legge 27.3.2001 n. 97)**

Si ritiene opportuno, inoltre, richiamare l'attenzione delle SS.LL. sulla necessità di osservare scrupolosamente quanto statuito dalla Legge 27.3.2001, n. 97, già citata.

Com'è noto, la suddetta Legge prescrive che il dipendente:

- se rinviato a giudizio per i reati di cui agli articoli 314, primo comma (Peculato), 317 (Concussione), 318 (Corruzione per un atto d'ufficio), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio), 319 ter, 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale - venga trasferito in una sede diversa da quella in cui prestava servizio al momento del fatto (art. 3, 1° comma, L. 97/2001, cit.);

- se condannato in 1° grado per gli stessi reati, anche con sentenza non passata in giudicato, debba essere sospeso cautelatamente dal servizio. La sospensione deve essere revocata, viceversa, quando viene pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione, anche non definitiva.

Inoltre, in applicazione dell'art. 32-quinquies del codice penale, introdotto dall'art. 5, 2° comma della stessa Legge, la condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni comporta l'estinzione del rapporto di impiego, per i suddetti delitti.

Da ultimo, si richiama l'attenzione sugli artt. 652 e 653 c.p.p., come modificati dalla legge n. 97/01, citata, per quanto riguarda l'efficacia di giudicato, nel procedimento disciplinare, rispettivamente della sentenza irrevocabile di assoluzione ovvero di condanna.

Si rammenta, infine, che la previsione dell'art. 2 della più volte citata legge n. 97/2001, innovando la formulazione dell'art. 445, comma 1 secondo periodo, del c.p.p., in correlazione alla precedente modifica all'art. 653, porta a concludere per la equiparazione a condanna definitiva, ai fini dell'azione disciplinare, della sentenza che applica la pena su richiesta (c.d. patteggiamento). A tal proposito, occorre tenere presente che la Corte costituzionale, con sentenza 10-25 luglio 2002, n. 394 (Gazz. Uff. 31 luglio 2002, n. 30 – Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 1, dell'articolo 10 della legge 97/2001, nella parte in cui prevede che gli articoli 1 e 2 della medesima legge <<si riferiscono anche alle sentenze di applicazione della pena su richiesta pronunciata anteriormente alla sua entrata in vigore>>.

## **2) Utilizzazione in compiti diversi dall'insegnamento e sanzione espulsiva**

La circostanza, per il personale docente, che la misura della utilizzazione in compiti diversi - in aggiunta alla sanzione della sospensione dall'insegnamento per sei mesi - sia prevista dall'art. 496 del T.U. n. 297/94 solo in conseguenza di processi penali conclusi con condanna irrevocabile o quanto meno confermata in grado di appello, non esclude che, in presenza dei medesimi presupposti con carattere di particolare gravità, il procedimento disciplinare possa concludersi con la sanzione della destituzione.

Tanto, fermo restando quanto sopra precisato circa la previsione dell'art.5, 2° comma, della legge n. 97/01.

### **3) Recidiva e riabilitazione.**

Si richiama, altresì, l'attenzione delle SS.LL. su quanto prescritto dall'art. 499 del citato D.Lvo 297/1994, norma di portata generale applicabile anche alle ipotesi di sanzione disciplinare non dipendente dalla commissione di reati, che prevede - in caso di recidiva - l'inflazione della sanzione prevista nella misura massima, ovvero l'aumento "sino ad un terzo" nel caso in cui tale misura sia stata già irrogata.

Per quanto riguarda la riabilitazione di cui al successivo art. 501, si ritiene che il relativo provvedimento, previa acquisizione dei prescritti pareri sulla condotta del dipendente, vada adottato dalle SS.LL..

In proposito, sarebbe opportuno escludere - ad avviso di questo Ministero - qualsiasi automatismo.

Infatti, nel momento di esprimere il necessario parere sulla istanza di riabilitazione di un dipendente in precedenza condannato, e successivamente sanzionato con la "sospensione per mesi sei", con utilizzazione in compiti diversi, per fatti di notevole gravità, l'Amministrazione deve valutare con particolare attenzione tale richiesta procedendo ad una comparazione tra l'interesse del docente ad essere reintegrato e l'eventuale pregiudizio che la restituzione all'insegnamento può arrecare alla regolarità del servizio ed al prestigio dell'istituzione scolastica.

Detta valutazione dovrebbe consistere in un rapporto che:

1) dichiarare espressamente il carattere temporaneo della incompatibilità del soggetto con i compiti propri del rapporto educativo, che a suo tempo aveva motivato la sanzione;

2) riferisca circa il ravvedimento del soggetto, che non può limitarsi alla prestazione di un quinquennio di servizio senza demerito, ma dovrebbe tradursi in atti e comportamenti concreti in relazione alla natura del reato per cui vi fu condanna, ovvero essere attestata in rapporti di organismi tecnicamente competenti (ad es. servizi sociali incaricati dal Giudice di sorveglianza).

In tale circostanza deve essere anche valutato, in maniera approfondita, l'indice di pericolosità del dipendente e, cioè, l'attitudine a reiterare comportamenti che possono mettere a repentaglio l'incolumità dei discenti.

Nulla esclude, infatti, che l'Amministrazione, in caso di valutazione negativa, possa rigettare la richiesta di riabilitazione.

### **4) Rapporti tra procedimento disciplinare, trasferimento per incompatibilità ambientale e dispensa dal servizio.**

Da ultimo, appare necessario richiamare l'attenzione sulle ulteriori disfunzioni e inefficienze che può determinare, in taluni casi, l'uso improprio del procedimento disciplinare in luogo degli strumenti all'uopo predisposti dall'ordinamento.

Si tratta, in particolare, di quelle fattispecie in cui a rilevare sono condotte del personale scolastico che non integrano gli estremi dell'illecito disciplinare, bensì richiedono una valutazione sulla capacità o idoneità a svolgere proficuamente la funzione, oppure sull'opportunità di adottare d'ufficio un provvedimento di trasferimento in sede diversa da quella in cui si presta servizio.

Gli strumenti utilizzabili sono indicati dagli articoli 512, 468 e 469 del D.Lgs. 297/94, più volte citato, che disciplinano modalità procedurali e organi deputati all'adozione dei provvedimenti, rispettivamente, di dispensa dal servizio per incapacità didattica, inidoneità fisica o per persistente insufficiente rendimento e di trasferimento per incompatibilità ambientale.

Sulla tematica in questione, e anche sugli altri aspetti di maggiore complessità trattati nella presente circolare, sono in atto specifici approfondimenti per fornire, con successive comunicazioni, alle SS.LL. utili e tempestivi elementi di supporto.

Le SS.LL. sono pregate di dare massima diffusione alla presente ai dirigenti delle istituzioni scolastiche che risiedono nei territori di competenza.

Firmato  
**IL MINISTRO**  
**G. Fioroni**

**"Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2007-2008 ed in materia di concorsi per ricercatori universitari"**

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

**VISTI** gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

**RITENUTA** la straordinaria necessità ed urgenza di assicurare alle istituzioni scolastiche la possibilità di programmare ed organizzare le loro attività dall'inizio dell'anno scolastico e di realizzare le condizioni per un ordinato avvio dello stesso, nonché di garantire l'immediata assunzione di ricercatori nelle università e negli enti di ricerca;

**CONSIDERATO** lo stato di particolare incertezza nel quale versano le istituzioni scolastiche in relazione a specifiche richieste in materia di "tempo scuola" avanzate dalle famiglie, agli adempimenti connessi allo svolgimento degli esami di Stato conclusivi del primo e del secondo ciclo dell'istruzione, nonché a questioni relative all'assunzione e gestione del personale scolastico;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 settembre 2007;

**SULLA PROPOSTA** del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro della pubblica istruzione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dell'università e della ricerca;

**EMANA il seguente decreto-legge:**

**Articolo 1**  
**(Norme in materia di ordinamenti scolastici)**

1. Al fine di realizzare gli obiettivi formativi del *curriculum* arricchito è reintrodotta, nella scuola primaria, l'organizzazione di classi funzionanti a tempo pieno, secondo il modello didattico già previsto dalle norme previgenti al decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59, con un orario settimanale di quaranta ore, comprensivo del tempo dedicato alla mensa. La predetta organizzazione è realizzata nei limiti della dotazione complessiva dell'organico di diritto determinata con decreto del Ministro della pubblica istruzione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, della legge 28 dicembre 2001, n. 448. Il numero dei posti complessivamente attivati a livello nazionale per le attività di tempo pieno e tempo prolungato deve essere individuato nell'ambito dell'organico di cui al secondo periodo e nel rispetto dei limiti di spesa previsti per il personale della scuola dalla legge di bilancio.
2. All'articolo 2, comma 4 della legge 10 dicembre 1997, n. 425, come modificata dalla legge 11 gennaio 2007, n. 1, i primi due periodi sono sostituiti dai seguenti: «I candidati esterni debbono presentare domanda di ammissione agli esami di Stato, indicando, in ordine preferenziale, le istituzioni scolastiche in cui intendono sostenere l'esame, al dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale territorialmente competente, il quale provvede ad assegnare i candidati medesimi, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4, agli istituti scolastici statali o paritari aventi sede nel comune di residenza del candidato stesso ovvero, in caso di assenza nel comune dell'indirizzo di studio indicato nella domanda, nella provincia e, nel caso di assenza anche in questa, del medesimo indirizzo, nella regione. Eventuali deroghe al superamento dell'ambito organizzativo regionale devono essere autorizzate, previa valutazione dei motivi addotti, dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale di provenienza, al quale va presentata la relativa richiesta. Gli esami preliminari, ove prescritti, sono sostenuti dai candidati esterni presso le istituzioni scolastiche loro assegnate come sede di esame.»;
3. Il limite di spesa di euro 138.000.000 di cui all'articolo 3, comma 2, della legge 11 gennaio 2007, n. 1 è elevato ad euro 178.200.000 a decorrere dal 2007, per la corresponsione dei compensi ai commissari degli esami di Stato del sistema nazionale di istruzione. Al relativo onere, pari ad euro 40.200.000 annui a decorrere dal 2007, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 634, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
4. All'articolo 11 del decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a. al comma 4 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «al quale sono ammessi gli alunni giudicati idonei a norma del comma 4-bis»;
  - b. dopo il comma 4 è inserito il seguente :  
«4-bis. Il consiglio di classe, in sede di valutazione finale delibera se ammettere o non ammettere all'esame di Stato gli alunni frequentanti il terzo anno della scuola secondaria di primo grado formulando un giudizio di idoneità o, in caso negativo, un giudizio di non ammissione all'esame medesimo.»
5. All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, come modificato dall'articolo 1, comma 612, lettera d), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Il comitato di indirizzo è composto dal Presidente e da due membri, nel rispetto del principio di pari opportunità, dei quali almeno uno proveniente dal mondo della scuola.» A decorrere dall'anno scolastico 2007-2008 il Ministro della pubblica istruzione fissa, con direttiva annuale, gli obiettivi della valutazione esterna condotta dal Servizio nazionale di valutazione in relazione al sistema scolastico e ai livelli di apprendimento degli studenti, determinando anche gli anni di corso oggetto di valutazione, concernenti il primo ed il secondo ciclo.

6. Le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223, si applicano al sistema nazionale di istruzione.
7. Al fine di dare attuazione, per l'anno 2007, al punto 12) dell'Accordo-quadro sancito in Conferenza unificata del 14 giugno 2007, è diretto a realizzare le iniziative di cui all'articolo 1, comma 630, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, all'onere di euro 9.783.656 di pertinenza del Ministero della solidarietà sociale si fa fronte mediante utilizzo delle disponibilità, in conto residui, relative all'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 91 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, che a tale fine è versata all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnata alla competente Unità previsionale di base dello stato di previsione del Ministero della pubblica istruzione per l'anno 2007. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.
8. All'articolo 1, comma 4-bis, della legge 10 marzo 2000, n. 62, e successive modificazioni, le parole: «alla medesima data nelle scuole materne che chiedono il riconoscimento» sono sostituite dalle seguenti: «nelle scuole materne riconosciute paritarie» ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Tale disposizione si applica fino alla conclusione dei corsi abilitanti appositamente istituiti.».

**Articolo 2**  
**(Norme urgenti in materia di personale scolastico)**

1. Al testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a. all'articolo 503:
    1. al comma 5, in attesa della costituzione degli organi collegiali territoriali della scuola, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1999, n. 233, le parole: "in conformità del parere" sono sostituite dalle seguenti: "acquisito il parere"; le parole: "salvo che non ritenga di disporre in modo più favorevole al dipendente" sono sostituite dalle seguenti: ", nel rispetto del principio costituzionale della libertà di insegnamento"; sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Il predetto parere è reso nel termine dei sessanta giorni successivi al ricevimento della richiesta, prorogabile di trenta giorni per l'effettuazione di ulteriori e specifici adempimenti istruttori che si rendano necessari. Decorso inutilmente tale termine, l'amministrazione può procedere all'adozione del provvedimento.";
    2. dopo il comma 5 è aggiunto il seguente :  
«5-bis. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5 della legge 27 marzo 2001, n. 97, il procedimento disciplinare deve essere concluso entro novanta giorni successivi alla data in cui esso ha avuto inizio, prorogabili di trenta giorni per gli eventuali adempimenti istruttori di cui al comma 5.»;
  - b. all'articolo 506 :
    1. il comma 2 è sostituito dal seguente:  
I provvedimenti di sospensione cautelare obbligatoria sono disposti dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale.";
    2. il comma 4 è sostituito dal seguente:  
"4. Se ricorrano ragioni di particolare urgenza, la sospensione cautelare può essere disposta, nei confronti del personale docente, dal dirigente scolastico, salvo convalida da parte del dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale cui il provvedimento deve essere immediatamente comunicato, e, nei confronti dei dirigenti scolastici, dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale. In mancanza di convalida, da parte del dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, entro il termine di dieci giorni dalla relativa adozione, della sospensione cautelare disposta nei confronti del personale docente, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto. Analogamente, in mancanza di conferma, da parte dello stesso dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, entro il medesimo termine di cui al secondo periodo, della sospensione cautelare disposta nei confronti dei dirigenti scolastici, il provvedimento è revocato di diritto.";
  - c. all'articolo 468 :
    1. la rubrica è sostituita dalla seguente: "*Trasferimento per incompatibilità ambientale e utilizzazione in compiti diversi dall'insegnamento*";
    2. dopo il comma 1 è aggiunto il seguente :  
" 1-bis. Qualora le ragioni di urgenza, di cui al comma 1, siano dovute alla sussistenza di gravi fattori di turbamento dell'ambiente scolastico e di pregiudizio del rapporto fiduciario tra l'istituzione scolastica e le famiglie degli alunni, conseguenti a specifici comportamenti di uno o più docenti lesivi della dignità della persona, degli studenti o del prestigio o decoro dell'amministrazione scolastica, tali da risultare incompatibili con l'esercizio della funzione educativa, il dirigente scolastico può altresì disporre, in via d'urgenza, l'utilizzazione dei docenti medesimi in compiti diversi dall'insegnamento, tenendo conto della loro preparazione culturale e professionale. Il provvedimento è immediatamente comunicato, per la convalida o la revoca, da effettuarsi entro il termine di quindici giorni dalla sua adozione, al dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, il quale, in via sostitutiva, può provvedere direttamente, in caso di inerzia del dirigente scolastico, all'utilizzo del docente in compiti diversi dall'insegnamento, fermo quanto stabilito dal comma 1. decorso inutilmente tale termine, il provvedimento si intende comunque revocato. L'utilizzazione di cui al presente comma è disposta sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione collettiva decentrata nazionale e non produce effetti sul trattamento economico del dipendente.".
2. Il disposto dell'articolo 503, comma 5-bis del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, introdotto dal comma 1, lettera a), n. 2), non si applica ai procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. A decorrere dall'anno scolastico 2007/2008 i dirigenti scolastici provvedono al conferimento delle supplenze al personale appartenente al profilo professionale di collaboratore scolastico, di cui all'articolo 587 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, sulla base delle liste di collocamento predisposte dal Centro per l'impiego territorialmente competente, nei soli casi in cui risultino esaurite le graduatorie permanenti compilate per il conferimento delle supplenze annuali, secondo quanto previsto dal comma 2 del medesimo articolo 587.
4. Le istituzioni scolastiche provvedono agli adempimenti di cui al comma 2 dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come da ultimo sostituito dall'articolo 1, comma 1180, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al comma 5 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni e al primo comma dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione trasformazione, variazione o cessazione del rapporto di lavoro. Le sanzioni già irrogate alle istituzioni scolastiche per l'inosservanza dei termini previsti dalle disposizioni di cui al primo periodo sono annullate.
5. A decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, gli oneri relativi alle retribuzioni spettanti al personale della scuola nominato in sostituzione del personale assente per motivi di maternità, nonché quello nominato per supplenze brevi e collocato in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché alle indennità di cui all'articolo 17 della medesima legge, sono imputati ai capitoli di spesa iscritti nello stato di previsione del Ministero della pubblica istruzione, concernenti le spese per le supplenze a tempo determinato del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario ed ai corrispondenti capitoli relativi all'IRAP e agli oneri sociali; gli stanziamenti di detti capitoli sono integrati degli importi complessivi di euro 66 milioni per l'anno 2007 e di euro 198 milioni a decorrere dall'anno 2008, riducendo allo scopo l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 129, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. A decorrere dal medesimo anno scolastico la competenza alla ordinazione dei pagamenti, a mezzo dei ruoli di spesa fissa, delle retribuzioni e delle indennità di cui al presente comma è attribuita al Servizio centrale del Sistema Informativo integrato del Ministero dell'economia e delle finanze. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato a provvedere, con propri decreti, alle occorrenti variazioni di bilancio.

#### **Art. 3**

#### ***(Disposizioni urgenti per l'assunzione di ricercatori)***

1. Al fine di garantire una più ampia assunzione di ricercatori nelle università e negli enti di ricerca, le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 648 e 651, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, non si applicano per l'anno 2007 con riferimento alle assunzioni ivi previste e le risorse di cui ai commi 650 e 652 della medesima legge n. 296 del 2006, non utilizzate per detto anno sono, rispettivamente, destinate per euro 20 milioni ad incremento dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per il finanziamento ordinario delle università di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) della legge 24 dicembre 1993, n. 537 e per euro 7,5 milioni ad incremento dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 43, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, come determinate dalla tabella C della citata legge n. 296 del 2006. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

#### **Art. 4**

#### ***(Entrata in vigore)***

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

### **C.C.N.L. DEL 29 NOVEMBRE 2007**

#### **CAPO IX – NORME DISCIPLINARI**

#### **SEZIONE I – Personale Docente**

#### **ART. 91 – RINVIO DELLE NORME DISCIPLINARI**

1. Per il personale docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado, continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del D.L.vo n. 297 del 1994.
2. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali ed in attesa del loro riordino, al fine di garantire al personale docente ed educativo procedure disciplinari certe, trasparenti e tempestive, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, le Parti regoleranno con apposita sequenza contrattuale l'intera materia.

## NOTA CIRCOLARE UPPA N. 41/08

### **Publicità del codice di disciplina - diffusione del codice di condotta – tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare.**

Alla luce delle innovazioni in materia disciplinare introdotte dalla contrattazione collettiva e delle problematiche emerse in sede di esame delle questioni relative alla materia disciplinare pare utile segnalare all'attenzione delle Amministrazioni in indirizzo alcuni aspetti inerenti il codice disciplinare e le procedure disciplinari.

#### **1. In generale - la predefinizione e il regime di pubblicità di obblighi, illeciti, sanzioni e procedure disciplinari.**

Come noto, l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Sanzioni disciplinari e responsabilità*) richiama anche per i pubblici dipendenti l'applicazione delle norme disciplinari contenute nello Statuto dei lavoratori e nel codice civile. In particolare, la menzionata disposizione fa rinvio all'art. 2106 c.c. e all'art. 7, commi 1, 5 e 8, della l. n. 300 del 1970.

L'art. 2106 c.c. prevede l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni, secondo la gravità del fatto, per l'inosservanza degli obblighi di diligenza e di fedeltà da parte del prestatore, espressi nei precedenti artt. 2104 e 2105 c.c.

L'art. 7, comma 1, dello Statuto enuncia delle importanti norme di garanzia per i lavoratori e di tutela dell'interesse del datore. Esso prevede che il codice disciplinare debba essere conforme alla disciplina dei contratti collettivi in materia di infrazioni, sanzioni e procedure di contestazione ed impone la sua pubblicizzazione. Infatti la disposizione stabilisce che *"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano."*

Il rinvio operato dal citato art. 55 all'art. 7 va integrato con l'espressa previsione di cui al comma 3 dell'art. 55 stesso il quale dispone: *"... ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'art. 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi."*

In base alle norme richiamate, quindi, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzati i doveri sono espressi nel codice di comportamento, gli illeciti disciplinari, le relative sanzioni e le procedure sono fissate dai contratti collettivi (che per le procedure operano in maniera integrativa rispetto alla legge).

I contratti collettivi di comparto poi, oltre a regolare le infrazioni, hanno individuato anche gli obblighi dei dipendenti, la cui violazione può tradursi in infrazione disciplinare, ed hanno richiamato i principi relativi al rapporto di lavoro espressi nel codice di condotta, ad integrazione della disciplina sugli obblighi posta direttamente dai contratti stessi (art. 23 del CCNL relativo al personale del comparto ministeri del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 11 del CCNL del 12 giugno 2003; art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995 relativo al personale enti pubblici, come modificato dall'art. 14 del CCNL 9 ottobre 2003).

Secondo le clausole collettive, la violazione degli obblighi complessivamente risultanti dal CCNL può costituire un fatto sanzionabile in caso di mancanze non espressamente previste dalle clausole del CCNL stesso, dovendosi far riferimento, quanto ai criteri per la comminazione, al tipo e alla misura della sanzione, ai principi desumibili dalle specifiche clausole contrattuali (ciò vale ad esempio nel comparto ministeri, secondo quanto previsto dall'art. 13 del già citato CCNL del 12 giugno 2003 e nel comparto enti pubblici, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del citato CCNL 9 ottobre 2003).

La predefinizione degli obblighi rappresenta il presupposto per la disciplina astratta degli illeciti, per la contestazione in concreto degli addebiti e l'applicazione delle sanzioni.

Dalla vigente normativa si evince un obbligo di pubblicità per il codice di comportamento (art. 54, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e per il codice disciplinare (art. 7, comma 1 della l. n. 300 del 1970).

Mediante la prescrizione della pubblicità, le norme perseguono la finalità di consentire a tutti i lavoratori di avere contezza dei propri doveri, delle infrazioni, delle sanzioni collegate e delle procedure per la loro applicazione. Esse assolvono poi anche ad un'altra funzione, corrispondente soprattutto all'interesse del datore di lavoro, di impedire in via preventiva determinati comportamenti dei lavoratori.

#### **1.1. La consapevolezza di essere funzionario pubblico – la diffusione dei principi espressi nel codice di comportamento.**

Si richiama l'attenzione sull'adozione di iniziative di diffusione finalizzate alla conoscenza e all'osservanza del codice di condotta, in aderenza a quanto previsto nell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 (relativamente al codice adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica il 28 novembre 2000 e agli specifici codici di comportamento per ogni singola amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5).

Ciò anche nella convinzione che la conoscenza dei doveri che caratterizzano la propria posizione generi consapevolezza, spirito di appartenenza e contribuisca a sviluppare un senso di orgoglio per l'essere parte di un'organizzazione che ha come missione la realizzazione dell'interesse della collettività. Infatti, il funzionamento dell'amministrazione, come delle altre organizzazioni, dipende non solo dalla configurazione e dalle caratteristiche della struttura, ma soprattutto dalle risorse umane che in essa operano. Il lavoro e il serio impegno dei funzionari, a qualsiasi livello essi si trovino, sono elementi fondamentali per un'azione amministrativa efficace ed efficiente. Pertanto sembra importante lo sviluppo della motivazione e dello spirito di corpo, anche mediante la valorizzazione delle professionalità e delle condotte virtuose presenti nelle amministrazioni.

## 1.2. La pubblicazione mediante affissione del codice disciplinare.

Si richiama l'attenzione sull'onere di pubblicazione del codice disciplinare previsto dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970 mediante la sua "affissione in luogo accessibile a tutti".

L'obbligo/onere di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione è sancito anche dai contratti collettivi di comparto che specificano il carattere tassativo di questa modalità di pubblicazione (ad es.: art. 13, comma 8, del CCNL del 12 giugno 2003 relativo al personale del comparto ministeri; art. 12 del CCNL del 26 maggio 2004 relativo al personale del comparto aziende; art. 64, comma 8, del CCNL del 17 maggio 2004 relativo al personale del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri; art. 92, comma 9, del CCNL relativo al comparto scuola del 24 luglio 2003; art. 67, comma 8, del CCNL del 28 maggio 2004 relativo al personale delle Agenzie fiscali; art. 16, comma 10, del CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici; art. 3, comma 10, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell).

E' opportuno evidenziare che l'obbligo di pubblicità mediante affissione cui si riferisce l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori riguarda non solo le infrazioni e le sanzioni, ma anche le procedure per l'applicazione delle sanzioni; esso si riferisce al complesso di quelle disposizioni che comunemente viene indicato come il "codice disciplinare" (mentre nei contratti collettivi la denominazione di codice disciplinare viene utilizzata come rubrica agli articoli che disciplinano i criteri per l'individuazione del tipo e la misura della sanzione, le singole specifiche infrazioni e le relative sanzioni).

Si segnala poi che le clausole di alcuni contratti collettivi, oltre a prescrivere a regime l'obbligo di affissione, hanno espressamente collegato l'efficacia delle innovazioni apportate al codice disciplinare all'avvenuta affissione, stabilendo che la nuova disciplina si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione. I CCNL hanno poi introdotto una regola transitoria per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare per le quali continuano ad applicarsi le sanzioni precedenti (ad es. art. 3, commi 11 e 12, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell; art. 30 del CCNL 1 ottobre 2007 relativo al personale enti pubblici).

L'adempimento dell'onere di pubblicità è particolarmente rilevante poiché esso condiziona la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare in concreto da parte del datore di lavoro e, quindi, condiziona la validità dell'atto che ne costituisce espressione (almeno per le cosiddette "sanzioni conservative", quelle cioè che non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro; con riferimento invece alla sanzione del licenziamento, la giurisprudenza in taluni casi ha affermato l'irrelevanza dell'adempimento - sul punto si veda Cass. civ. Sez. lavoro, 13-09-2005, n. 18130; Cass. civ. Sez. lavoro, 27-05-2004, n. 10201; Cass. civ. Sez. lavoro, 09-09-2003, n. 13194),.

La legge e i contratti collettivi prevedono che l'affissione avvenga "in luogo accessibile a tutti", cosicché nel provvedere all'adempimento occorrerà avere particolare attenzione le amministrazioni dovranno tener conto della propria struttura, curando che l'affissione sia effettuata in ciascuna sede (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 10-01-2007, n. 247) e che la possibilità di recarsi nei locali in cui sono esposte le norme disciplinari sia effettiva (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 3-10-2007, n. 20733).

Nel provvedere all'adempimento, è importante che il codice sia aggiornato e completo. Esso dovrà contenere gli obblighi dei dipendenti, gli illeciti, le sanzioni e le procedure vigenti, con le modifiche che via via i contratti collettivi di comparto hanno apportato. In proposito, pare utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che anche i CCNL stipulati per la tornata contrattuale 2006/2009 sono intervenuti a modificare le clausole previgenti in materia di illeciti, infrazioni e procedure (ad es.: CCNL del 14 settembre 2007 relativo al personale del comparto ministeri; CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell; CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici).

## 2. Il rispetto dei termini procedurali.

Si ritiene opportuno richiamare inoltre l'attenzione sui termini fissati dalla legge e dai contratti collettivi per lo svolgimento delle procedure disciplinari. Ciò vale in particolar modo per i termini che sono espressamente definiti come perentori o la cui decorrenza comporta l'estinzione del procedimento.

Si segnala in proposito che la maggior parte dei contratti collettivi stipulati a partire dalla tornata 2002/2005 hanno innovato la disciplina dei termini, chiarendo la natura perentoria non solo del termine finale ma anche di quello iniziale. A titolo di esempio, per il personale del comparto ministeri si veda l'art. 24 del CCNL 16 maggio 1995, modificato sul punto dall'art. 12 del CCNL 12 giugno 2003, il quale al comma 10 stabilisce: *"Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche."* (analogamente, l'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 per il personale del comparto enti pubblici non economici, come modificato dall'art. 15, comma 1, del CCNL del 9 ottobre 2003; l'art. 29 del CCNL 1 settembre 1995, relativo al personale del comparto SSN, come modificato dall'art. 12, comma 1, del CCNL 19 aprile 2004; l'art. 93, comma 9, del CCNL del 29 novembre 2007 per il personale del comparto scuola; art. 66, comma 11, del CCNL del 28 maggio 2004 per il personale delle agenzie fiscali; art. 63, comma 11, del CCNL del 17 maggio 2004 per il personale del comparto presidenza del consiglio dei ministri; l'art. 24 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 24, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004 per il personale del comparto regioni - eell; l'art. 37 del CCNL 5 aprile 1996 per il personale del comparto amministrazioni autonome dello Stato, come modificato dall'art. 11, comma 1, del CCNL del 26 maggio 2004).

Vista la disciplina contrattuale, debbono considerarsi perentori il termine per la contestazione, che deve avvenire tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore è venuto a conoscenza del fatto, e il termine di 120 giorni, il quale decorre dalla data della contestazione dell'addebito.

Si rammenta in proposito che l'orientamento giurisprudenziale che ha escluso la perentorietà del termine iniziale, affermando il carattere perentorio solo di quello finale in connessione ad "un'inderogabile garanzia di sollecita conclusione" (Cass. civ. Sez. lavoro, 10-05-2007, n. 10668, che riprende la precedente Cass. 13 aprile 2005, n. 7601) si riferisce a fattispecie disciplinate dalle clausole di contratti collettivi precedenti alle modifiche sopra riportate (in cui le clausole contrattuali non contenevano la qualificazione perentoria di entrambi i termini, stabilendo solo che il procedimento si estingue in caso di *mancata conclusione entro il termine finale*).

Si invitano pertanto gli Uffici del personale e gli Uffici di disciplina a tener conto di quanto rappresentato procedendo anche al coinvolgimento e alla formazione del personale dirigente o comunque addetto alla gestione del personale.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Francesco Verbaro