

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

La tempistica e l'ufficio competente a irrogare la sanzione



di Marco Lucarelli

Nel precedente numero di *Sinergie di Scuola* abbiamo introdotto il tema del licenziamento esaminandone sia la natura che la disciplina giuridica.

In particolare si è evidenziato che il licenziamento di un lavoratore rappresenta un'unilaterale forma di recesso dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro e ciò in presenza di fatti caratterizzati da una gravità tale che impediscono la prosecuzione del rapporto medesimo.

Il licenziamento dunque, per essere legittimo, deve essere suffragato, oltre che da fondati elementi giustificativi, anche dal rispetto delle procedure previste dalla legge e/o dai contratti di lavoro per la sua irrogazione; è bene rammentare al riguardo che il carattere risolutorio del licenziamento determina l'esigenza che al lavoratore venga garantita la massima espressione del proprio diritto di difesa.

Nel presente lavoro approfondiremo l'esame del licenziamento disciplinare evidenziandone le casistiche e le procedure da osservare per l'irrogazione.

Il Codice disciplinare

Il Codice disciplinare è il documento fondamentale dove rinvenire l'indicazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari previste, salvo le eccezioni di cui dopo, nei Contratti Nazionali di Lavoro.

Si ritiene utile riportare integralmente il testo dell'art. 7 comma 1 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori): «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».

La riforma Brunetta ha stabilito che la pubblicazione del Codice disciplinare sul sito web dell'amministrazione equivale alla sua affissione

La legge 150/2009, c.d. riforma Brunetta del Pubblico Impiego, nel ribadire l'obbligo di affissione all'ingresso della sede di lavoro del Codice disciplinare, ha stabilito che la pubblicazione del predetto Codice sul sito web dell'Amministrazione equivale alla sua affissione (art. 55 comma 2 D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla legge 150/2009).

In merito il MIUR, con la circolare n. 88 dell'8/11/2010, nel fornire le "Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150" effettua delle distinzioni:

- **per il personale ATA**, il Codice disciplinare dovrà essere affisso all'ingresso della scuola, ovvero pubblicato sul sito web della stessa istituzione scolastica;
- **per il personale docente**, il Codice disciplinare dovrà essere affisso all'ingresso della scuola, ovvero pubblicato sul sito web della stessa istituzione scolastica;
- **per i dirigenti scolastici**, il Codice disciplinare dovrà essere pubblicato a cura del direttore regionale sul sito web dell'Ufficio Scolastico Regionale.

L'importanza dell'avvenuta affissione, ovvero pubblicazione, del Codice disciplinare è fondamentale in quanto, **in**

caso negativo, si determina l'illegittimità del licenziamento disciplinare (così come di ogni altra sanzione). Sarà a carico del dipendente licenziato provare che, alla data di commissione dei fatti contestati, il Codice disciplinare non era stato affisso o pubblicato.

Le infrazioni punite con il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso

Anche se l'effetto del licenziamento è sempre quello della cessazione dal servizio, le ipotesi meno gravi di licenziamento con preavviso determinano l'obbligo per il dipendente di effettuare la prestazione lavorativa durante il suddetto periodo. L'amministrazione può però sempre optare per il pagamento di un'indennità sostitutiva dei termini di preavviso che è pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta in caso di servizio effettuato.

Il licenziamento senza preavviso, c.d. "licenziamento in tronco" si applica nelle ipotesi più gravi, quelle che dunque impediscono assolutamente la permanenza del dipendente all'interno dell'Istituzione scolastica.

Anche in questo caso occorre operare delle distinzioni:

- **personale ATA:** la sanzione del licenziamento disciplinare con preavviso si applica nelle ipotesi previste dall'art. 95 n. 7 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007. I termini del preavviso, o dell'indennità sostitutiva dello stesso, sono i seguenti (art. 23 CCNL): 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni - 3 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni - 4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni. La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica nelle ipotesi previste dall'art. 95 n. 8 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007;
- **personale docente:** la sanzione del licenziamento disciplinare (*rectius* "destituzione"), in attesa che il relativo codice disciplinare sia definito dalla contrattazione di comparto (art. 73 D.Lgs. 150/2009) si applica nelle ipotesi previste dall'art. 498 del D.Lgs. 297/1994. Si evidenzia che la norma non prevede termini di preavviso;
- **dirigenti scolastici:** la sanzione del licenziamento disciplinare con preavviso si applica nelle ipotesi previste dall'art. 16 n. 9 del CCNL sottoscritto il 15/07/2010. I termini del preavviso, o dell'indennità sostitutiva dello stesso, sono i seguenti (art. 32 CCNL sottoscritto in data 11/04/2006): 8 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni - ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica nelle ipotesi previste dall'art. 16 n. 10 del CCNL sottoscritto il 15/07/2010.

Oltre alle ipotesi sanzionatorie previste dai singoli CCNL, vi sono inoltre quelle singole e tipiche fattispecie riferibili a tutte le categorie di dipendenti, sanzionate con il licenziamento disciplinare, introdotte dalla riforma Brunetta e rinvenibili nell'art.

55 quater del D.Lgs. 165/2001, quali:

- a) **falsa attestazione della presenza in servizio**, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze o altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o attestante uno stato di malattia falso (licenziamento senza preavviso);
- b) **assenza ingiustificata dal servizio**, per più di giorni tre, anche non continuativi, nell'arco di un biennio, o comunque per più di giorni sette, negli ultimi dieci anni, ovvero la mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione (licenziamento con preavviso);
- c) **ingiustificato rifiuto al trasferimento** disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio (licenziamento con preavviso);
- d) **produzione di documenti o dichiarazioni false**, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro o per progressioni di carriera (licenziamento senza preavviso);
- e) **reiterazione** nell'ambiente di lavoro di gravi condotte a vario titolo comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (licenziamento senza preavviso);
- f) **condanna penale definitiva**, in relazione a cui è comminata anche la sanzione accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, dal rapporto di lavoro (licenziamento senza preavviso).

Vi è infine il caso del licenziamento disciplinare comminato a seguito di valutazione di **insufficiente rendimento** (per il personale docente da intendersi come dispensa dal servizio per incapacità o persistente insufficiente rendimento), relativa alla prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, e determinata da una reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (licenziamento con preavviso).

Tempistica e ufficio competente a irrogare il licenziamento

Nel caso in cui venga adottata la sanzione del licenziamento, la scansione temporale del procedimento è analoga per tutti i dipendenti. Diverso è invece l'organo competente per l'adozione del provvedimento finale.

I termini del procedimento disciplinare si rammenta essere perentori e quindi di natura decadenziale, sia per l'Amministrazione che per il dipendente.

L'avvenuta conoscenza di un fatto passibile di sanzione disciplinare a carico del personale scolastico, e in particolare del licenziamento, non può assolutamente essere sottaciuto da parte del Dirigente scolastico, pena una sua specifica responsabilità disciplinare o, nei casi più gravi, civile e financo penale. Entro il termine perentorio di giorni 5 dalla notizia del fatto egli deve comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari la "notizia criminis" trasmettendo altresì le eventuali prove documentali acquisite

Il Dirigente non può sottacere l'avvenuta conoscenza di un fatto passibile di sanzione disciplinare, pena specifiche responsabilità

(ad esempio l'esposto dei genitori di un alunno).

Cosa succede se l'esposto è contro lo stesso Dirigente scolastico? Anche in tal caso egli ha l'obbligo di trasmettere gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari in quanto men che mai nei propri confronti può decidere autonomamente di archiviare la notizia.

Si rammenta, a chiusura di questa introduzione, che **tutto il personale scolastico ha l'obbligo, salvo giustificato motivo, di collaborare con l'autorità disciplinare** laddove sia a conoscenza di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso. Parimenti è fatto divieto di rendere dichiarazioni false o reticenti. La sanzione in tali casi è quella della sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a 15 giorni (art. 55 bis comma 7 D.Lgs. 165/2001).

Orbene, entro e non oltre 40 giorni dalla notizia dell'infrazione, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) presso l'Ufficio Scolastico Regionale procede alla contestazione dei fatti addebitati al dipendente procedendo altresì alla convocazione del medesimo perché sia ascoltato in ordine alle contestazioni mosse. La convocazione per l'audizione non può essere immediata o comunque libera, ma deve essere garantito un periodo minimo di preavviso di giorni 20; il dipendente deve altresì essere avvisato che potrà farsi assistere

Anche in caso di esposto contro il Dirigente stesso, egli ha l'obbligo di trasmettere prontamente gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari

da un legale di fiducia o da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il dipendente, ricevuta la lettera di contestazione e convocazione, ove non si presenti alla data fissata per l'audizione, potrà:

- a) **chiedere un rinvio dell'udienza** per grave e documentato impedimento (se il rinvio è chiesto per un termine superiore ai 10 giorni, il termine di conclusione del procedimento disciplinare viene corrispondentemente differito — primo caso di sospensione del procedimento);
- b) **inviare delle memorie scritte**. L'assenza comunque ingiustificata alla data fissata per l'audizione non sospende il procedimento, che pertanto procede "in contumacia".

L'U.P.D., all'esito dell'audizione del dipendente o delle memorie scritte, ovvero in sua contumacia, entro 120 giorni dalla prima data di acquisizione della *notizia criminis* (quella nel caso citato dell'acquisizione dell'esposto da parte del dirigente scolastico), se non ritiene di dover archiviare il caso procederà all'irrogazione del licenziamento.

Anche se sinora si è fatto riferimento all'Ufficio per i Provvedimenti Disciplinari è bene specificare che:

- **per il personale ATA e per il personale docente**, l'U.P.D., in persona del dirigente preposto, è competente all'irrogazione

COSA SUCCEDERÀ SE...

1 - Il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione ma il procedimento penale si conclude con un'assoluzione perché il fatto non sussiste o non è stato commesso dal dipendente?

Il dipendente potrà, a pena di decadenza dall'azione entro 6 mesi dall'irrevocabilità della sentenza di assoluzione, chiedere all'Amministrazione di riaprire il procedimento disciplinare. L'U.P.D. potrebbe anche derubricare e/o confermare la sanzione adottata laddove dovesse ritenere sussistere comunque profili di responsabilità disciplinare imputabili al dipendente.

2 - Il procedimento disciplinare si è concluso con l'archiviazione (o con l'adozione di una sanzione diversa dal licenziamento) ma il procedimento penale si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna?

L'Amministrazione riapre il procedimento disciplinare per revocare l'archiviazione e adottare una sanzione conforme alle risultanze del procedimento penale; il procedimento disciplinare è altresì riaperto se la sanzione adottata era diversa dal licenziamento, laddove dovesse risultare, in base alla sentenza irrevocabile di condanna, che il fatto addebitabile comporti l'adozione di una sanzione espulsiva.

del licenziamento;

- **per i dirigenti scolastici**, l'organo competente all'irrogazione del licenziamento è il Direttore scolastico regionale; in tal caso all' U.P.D. è demandata la sola istruttoria procedimentale.

Da ultimo si evidenzia che il procedimento disciplinare non termina nell'ipotesi che *medio tempore* il dipendente sia trasferito presso altra amministrazione pubblica, ma segue il lavoratore presso la nuova amministrazione che avrà l'obbligo di concludere il procedimento con la propria struttura competente in materia disciplinare; parimenti, nella sola ipotesi di infrazione contestata per cui è previsto il licenziamento, ovvero nell'ipotesi di sospensione cautelare dal servizio, il procedimento si deve concludere anche se il dipendente sia dimissionario dal servizio.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Nell'ipotesi in cui fatti contestati siano anche oggetto di esercizio dell'azione penale, il procedimento disciplinare gode sempre di una propria autonomia, ad eccezione di quando l'Amministrazione, nei casi di particolare complessità e ove non disponga di sufficienti elementi probatori, non ritenga di sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. In questa fattispecie è sempre discrezionalità dell'Amministrazione di sospendere in via cautelare dal servizio il dipendente (con corresponsione di un'indennità di natura alimentare pari al 50% della retribuzione).

Nei casi descritti nei riquadri alla pagina precedente, l'Amministrazione, al fine di procedere alle proprie determinazioni conclusive del procedimento, dovrà osservare il disposto dell'art. 653 commi 1 e 1 bis del Codice di Procedura Penale, e in particolare:

sub.1: La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale;

sub.2: La sentenza irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Sia nell'ipotesi che il procedimento disciplinare venga ripreso (se era stato sospeso) o riaperto (se era stato definito) ciò deve avvenire entro giorni 60 dalla comunicazione della sentenza al MIUR-USR o dall'istanza di riapertura del dipendente e il procedimento si deve concludere entro giorni 180 dalla ripresa o riapertura, che deve formalmente avvenire mediante la rinnovazione della contestazione da parte dell'U.P.D. S

(Le considerazioni qui esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza)

MARCO LUCARELLI è Funzionario del Ministero del Lavoro, avvocato e docente di discipline giuridiche ed economiche.
redazione@sinergiediscuola.it

SPIGOLATURE

La c.d. *legge Brunetta* ha profondamente innovato il D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico del Pubblico Impiego) fornendo *ex lege* nuove fattispecie sanzionatorie e prevedendo un sostanziale inasprimento della materia disciplinare.

Non è stato imposto l'obbligo della delazione, ma è presumibile che i dirigenti scolastici notizieranno l'U.P.D. di ogni esposto, denuncia anonima, libelli o semplici invettive che potenzialmente potrebbero dar luogo all'adozione delle cc.dd. *sanzioni di maggiore gravità* (quelle per intenderci di competenza dell'U.P.D.), e ciò per l'ovvia considerazione che la mancata informativa potrebbe integrare un'ipotesi omissiva, sanzionabile *ex se*.

Ad avviso dello scrivente un'eccessiva rigidità non giova alla funzionalità del mondo-scuola, ma tant'è che bisogna comunque prendere consapevolezza che il rapporto di lavoro è assoggettato a precisi obblighi disciplinari, cui è possibile ottemperare soltanto con una conoscenza

puntuale delle regole sottostanti. In tal senso, presunta la buona fede, la correttezza e la professionalità di ogni dipendente, è sempre bene rammentare che ogni contestazione disciplinare, per essere valida ed efficace, deve essere sempre contraddistinta dal requisito della specificità (luogo, data, ora indicativa, prove del fatto) in quanto una contestazione generica non consente al dipendente il doveroso esercizio del diritto di difesa; parimenti la sanzione adottata deve essere contraddistinta dal requisito della proporzionalità rispetto ai fatti contestati, non dovendo essere oltremodo punitiva per il dipendente rispetto alle proprie mancanze.

Nonostante la legge (art. 55 quater D.Lgs. 165/2001) testualmente preveda «*ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo*» si ritiene arduo sostenere che sia ipotizzabile nella scuola, e dunque nel pubblico impiego, un licenziamento

che non sia disciplinare, e ciò in quanto sia i CCNL che la legge medesima hanno minuziosamente tipizzato le casistiche sanzionatorie assorbendo, per l'effetto, anche quelli che potrebbero essere casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. A conforto di questa tesi si ribadisce la considerazione, già espressa nel precedente numero, che comunque il licenziamento disciplinare, come sua espressione finale di un procedimento, è ontologicamente prossimo alla cultura procedimentale amministrativa, che, è doveroso evidenziare, garantisce — o dovrebbe garantire — per definizione la trasparenza e l'obiettività.

È auspicabile, da ultimo, che il personale docente, quello maggiormente esposto agli umori dell'utenza — leggasi genitori degli alunni — trovi una nuova definizione contrattuale dei propri illeciti disciplinari poiché, allo stato, risulta oltremodo penalizzato dall'assenza di casistiche di licenziamento con preavviso.

Abbonamento a.s. 2010/2011

Comprese nell'abbonamento, le chiavi di accesso al sito per scaricare in anticipo i pdf della rivista e gli arretrati, la modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici

Sì sottoscrivo un abbonamento a SINERGIE DI SCUOLA
(barrare l'opzione desiderata)

► **COMPLETO (€ 80,00)** ► **RIDOTTO (€ 50,00)**

DATI

Nominativo

Codice meccanografico scuola

P.IVA / Codice fiscale

Indirizzo

Comune

Cap

Provincia

Telefono

Fax

E-mail

Scelgo di pagare con:

- versamento su C/C postale
n. 4236598
- bonifico bancario su IBAN
n. IT 29 K 07601 01000 000004236598

intestato a:

HOMOFABER EDIZIONI SRL

(allegare copia del pagamento - in caso di bonifico, indicare in testa alla causale l'eventuale codice meccanografico per un più facile riconoscimento)

Data

Timbro e firma

Sinergie di Scuola

È possibile abbonarsi scegliendo tra due opzioni:

- 1) abbonamento completo (80 euro):**
10 numeri annuali, da settembre 2010 a giugno 2011, con invio degli arretrati già pubblicati;
- 2) abbonamento ridotto (50 euro):**
6 numeri, da gennaio a giugno 2011, per conoscere la rivista.

L'abbonamento dà diritto in entrambi i casi alle chiavi di accesso al sito, e consente di scaricare in anticipo il pdf dell'ultimo numero e gli arretrati, oltre alla modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici.

Il pagamento, se non effettuato all'atto dell'ordine, potrà avere luogo entro e non oltre 30 giorni dalla data di spedizione della presente cedola.



A scelta,
inviare cedola e copia del pagamento:
- al fax n. 178-2748090
- via email (abbonamenti@sinergiediscuola.it)
- per posta a: HOMOFABER EDIZIONI SRL
Via Bagetti, 11
10143 - Torino