

- c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;
- d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
- e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
- f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
- g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati del dipendente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

Vd. anche art. 13 CCNL 2016-2018

9. RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEL PERSONALE DOCENTE.

Le fattispecie sanzionatorie cui fare riferimento sono quelle disciplinate dal decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 - *Testo unico delle norme generali sull'istruzione*.

Per effetto di quanto disposto dall'articolo 72 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

sono espressamente abrogati gli articoli da 502 a 507, i quali disciplinavano le funzioni attribuite in materia ai consigli di disciplina operanti presso il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione e i Consigli Scolastici Provinciali.

Va, poi, precisato che nell'ambito della disciplina transitoria dettata dal decreto legislativo n. 150 del 2009, l'articolo 73 prevede l'ulteriore applicabilità delle disposizioni di legge previgenti riguardanti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del D.lgs. del 2001, n. 165, a condizione però che le stesse siano «non incompatibili» con le nuove e, comunque, non oltre «il primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del decreto».

Per quanto qui interessa, stando alla lettera della norma, che fa esplicito riferimento alle «**fattispecie sanzionatorie**», rimangono applicabili, fino al primo rinnovo del CCNL di Comparto successivo all'entrata in vigore della riforma, esclusivamente le disposizioni contenute negli **articoli da 492 a 501** (docenti a tempo indeterminato) e da **535 a 537** (docenti a tempo determinato) del citato decreto legislativo n. 297 del 1994, e non anche quelle riguardanti gli organi, i procedimenti e le impugnazioni.

Va, tuttavia, sottolineato che le sanzioni speciali previste per il personale docente non di ruolo dall'articolo 535 del D.Lgs. n. 297 del 1994 (ammonizione, censura, sospensione dalla retribuzione fino a un mese, sospensione dalla retribuzione e dall'insegnamento da un mese ad un anno, esclusione dall'insegnamento da un mese a un anno, esclusione definitiva dall'insegnamento) devono intendersi sostituite da quelle previste per il personale di ruolo dall'art. 492 (avvertimento scritto, censura, sospensione dall'insegnamento fino a un mese, sospensione dall'insegnamento da uno a sei mesi, destituzione).

Quindi, la **disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni** rimane quella prevista dagli articoli da 492 a 501 (docenti a tempo indeterminato e determinato) del D.Lgs. n.297/94.

Le sanzioni previste sono:

- **l'avvertimento scritto**, quale richiamo all'osservanza dei propri doveri;
- **la censura** che 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;
- **la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese** che consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con la

- perdita del trattamento economico ordinario e viene inflitta:
 - per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
 - per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza.
- **La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi** è inflitta:
 - nei casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
 - per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
 - per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
 - per abuso di autorità.
 - **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 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.
 - **La destituzione** consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:
 - per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
 - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;

- - per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;
- - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
- - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
- - per gravi abusi di autorità.

Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui è stata inflitta la sanzione disciplinare, il docente 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.

Art. 29 CCNL 2016-2018

Le parti convengono sulla opportunità di **rinvviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni**, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

La contrattazione avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;

b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

Nelle more della sessione negoziale, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere: "g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli

studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione; h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

10. RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE E PERSONALE DIRIGENTE.

Le infrazioni e sanzioni disciplinari riguardanti il personale dirigente, secondo quanto previsto dal C.M. 8 novembre 2010, N. 88 – come per il personale ATA – sono disciplinate dal CCNL 2006 – 2009.

Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa, nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà, di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Suo compito è:

- **assicurare il rispetto della legge**, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- nello svolgimento della propria attività, stabilire un **rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti**, nonché all'interno dell'istituzione e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a **principi di correttezza** e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;
- nell'ambito della propria attività, come disciplinata dall'art.15 del CCNL 11 aprile 2006, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando la propria presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato;
- astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari