

PREMESSA

IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

- b) Normativa di riferimento e ruolo del contratto
- c) Sanzioni disciplinari personale docente
- d) Sanzioni disciplinari personale ATA

LA PROCEDURA DISCIPLINARE

IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE

RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO PENALE E DISCIPLINARE NUOVO

ILLECITO PENALE

TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE

IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Normativa di riferimento e ruolo del contratto

Per effetto delle abrogazioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e del mancato rinnovo del CCNL la situazione che si viene a creare determina grande incertezza rispetto alle norme vigenti. Il contratto avrebbe dovuto stabilire i criteri per definire il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni secondo il principio di "gradualità e proporzionalità", senza possibilità di riduzione della sanzione. Per effetto del blocco del rinnovo dei contratti stabilito dalla legge 122/2010 questa possibilità è venuta meno. I riferimenti normativi allo stato risultano essere i seguenti:

Decreto legislativo 165/2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Decreto legislativo 150/2009	Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
DPR n. 3/1957	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
Decreto legislativo 297/1994	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
CCNL 2006-2009 comparto scuola	
CCNL area V° Dirigenza scolastica 15/07/2010	
Circolare Funzione Pubblica n. 9/2009	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.
Circolare MIUR n. 88/2010	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
Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)

			<p>mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 D.Lgs.297/94)</p> <p>mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 D.Lgs.297/94)</p>
Avvertimento scritto		Dirigente scolastico	
Censura		Dirigente scolastico	
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese (3)	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> - atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; - violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza, (art. 494 D.Lgs.297/94)
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (3)	Sospensione da 11 giorni a un mese	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	<ul style="list-style-type: none"> - condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs.165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs. 165/2001)
Sospensione fino al massimo di 15 giorni (3)	Sospensione da 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> - avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs.165/2001)
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi	Sospensione da 11 giorni fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	<ul style="list-style-type: none"> - nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 D.Lgs.297/94)

<p>Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento</p>	<p>Ufficio procedimenti disciplinari (4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 D.Lgs.297/94)
<p>Destituzione</p>	<p>Ufficio procedimenti disciplinari (4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 amministrate 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, (art. 498 D.Lgs.297/94)
<p>Licenziamento disciplinare (5)</p>	<p>Con preavviso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
<p>Licenziamento disciplinare (5)</p>	<p>Senza preavviso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; -reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro, (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)

NB: Per il personale docente trovano applicazione le disposizioni contenute nel D. Lgs. 297/94 in quanto il decreto Brunetta prevede la sopravvivenza, fino ai prossimi rinnovi contrattuali, delle sanzioni non incompatibili con i contenuti del decreto stesso.

Note alla tabella

- (1) Per l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 297/94, ed elencate nella tabella, anche ai docenti con contratto a tempo determinato, vedi la parte relativa a "7 punti controversi"
- (2) **Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri previsti dal CCNL 29/11/07, dal D.Lgs. 297/94, dal codice di comportamento Recidiva:** 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:
 - la sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
 - la sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
 - la sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento, 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. (D.Lgs. 297/94 art. 499)
- Riabilitazione** Trascorsi due anni (o cinque anni nel caso di sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento) dalla data in cui è stata inflitta la sanzione, può essere chiesta la riabilitazione. Se la richiesta è accolta il docente è riabilitato e gli effetti della sanzione, con esclusione di quelli retroattivi, sono resi nulli. (D. Lgs. 297/94 art. 501).
- Il D.Lgs.150/09 ha abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione, mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato non sono più definite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.
- (3) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.
- (4) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D.Lgs.165/01 come integrato e modificato da D.Lgs. 150/09
- (5) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "7 punti controversi".

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA

		<p>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;</p> <p>b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;</p> <p>c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;</p> <p>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</p> <p>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;</p> <p>g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.</p> <p>(art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)</p>	Come sopra
	Dirigente scolastico *		Dirigente scolastico
<p>Rimprovero verbale (3)</p>	<p>* <i>Non è prevista la contestazione di addebito</i></p>		Dirigente scolastico
<p>Rimprovero scritto</p> <p>Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione</p>			Come sopra

<p>Sospensione dal servizio fino a 10 giorni</p>	<p>Dirigente scolastico</p>	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. <i>punti precedenti</i>), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007;</p> <p>c) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>d) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</p> <p>e) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>f) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>1) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi, (art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<p>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)</p>	<p>Dirigente scolastico Ufficio procedimenti disciplinari (5)</p>	<p>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs. 165/2001 (art. 55 <i>sexies</i> comma 1 D.Lgs. 165/2001)</p>
<p>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)</p>	<p>Dirigente scolastico Ufficio procedimenti disciplinari (5)</p>	<p>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs. 165/2001)</p>

<p>Licenziamento con preavviso</p>	<p>Ufficio procedimenti disciplinari (5)</p>	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (cfr. <i>sospensione fino a 10 giorni</i>), anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>f) violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. (art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<p>Ufficio procedimenti disciplinari (5)</p>	<p>a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato:</p> <p>1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale;</p> <p>2) quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</p> <p>3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</p> <p>d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. (art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>

Licenziamento disciplinare (6)	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/01) - falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro, (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)
	Senza preavviso		

Note alla

- (1) **Le sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09
- (2) **Graduazione:** ai sensi dell'95 comma 1 del CCNL 29/11/2007, le sanzioni vanno graduate in base:
- a) all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) alla rilevanza degli obblighi violati;
 - c) alla responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) al grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.
- Recidiva:** in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).
- Mancanze multiple:** Nel caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07). **Riabilitazione:** non esiste per il personale ATA.
- (3) Per il rimprovero verbale non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzare in forma scritta il rimprovero verbale. Può essere opportuna una nota da porre al protocollo riservato come "memento".

- (4) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.
- (5) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D. Lgs. 165/01 come integrato e modificato da D. Lgs. 150/09
- (6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "I punti controversi".

IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE

Dopo l'irrogazione della sanzione, l'unica impugnativa consiste nel ricorso al **Giudice ordinario** in funzione di Giudice del lavoro (art. 67 comma 2 del D.Lgs. 150/09).

RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

La norma fa venir meno il principio della cosiddetta *pregiudizialità penale*. L'azione disciplinare quindi procede parallelamente al procedimento penale.

C'è un unico caso in cui il procedimento penale viene sospeso, vale a dire nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione.

Vediamo quali sono i possibili intrecci tra i due procedimenti:

Si è concluso con l'irrogazione della sanzione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Si è concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.
Si è concluso con una sanzione diversa dal licenziamento	Si conclude con sentenza irrevocabile di condanna che comporta il licenziamento	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.

In tutti i suddetti casi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto normalmente.

Ai fini delle determinazioni conclusive nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto la sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna ha efficacia di giudicato (articolo 653, commi 1 ed 1 bis , del codice di procedura penale).

NUOVO ILLECITO PENALE

L'art. 55 quinquies del D.Lgs 165/01 introduce la nuova fattispecie di reato di **attestazioni false**: il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600, con risarcimento del danno patrimoniale. La medesima pena si applica al medico (con radiazione dall'albo, licenziamento e/o decadenza della convenzione con il SSN) e a chiunque altro concorre nella commissione dell'atto.

Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE

Premesso che il trasferimento d'ufficio per incompatibilità ambientale, per consolidata giurisprudenza, non ha natura disciplinare, ma solo cautelare, il D.Lgs. 150/09 nulla dice sull'argomento. Pertanto rimane in vigore la normativa previgente.

In particolare:

Docenti

- L'art. 468 del D.Lgs 297/94 stabilisce che "Quando ricorrano ragioni d'urgenza, il trasferimento d'ufficio per accertata situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede può essere disposto anche durante l'anno scolastico"
- L'art. 3 della Legge 97/01 prevede che nei confronti di un pubblico dipendente rinviato a giudizio per peculato, corruzione, concussione, l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto
- L'art. 146 del CCNL 29/11/2007 del comparto scuola stabilisce che continua a trovare applicazione l'art. 21, commi 1 e 2, del DPR 399/88 inerente la mobilità per incompatibilità ambientale;
- L'art. 21 comma 1 del DPR 399/88 prevede che il trasferimento d'ufficio per incompatibilità può essere disposto solo dopo la contestazione dei fatti determinativi delle incompatibilità da parte dell'organo competente a predisporre il trasferimento stesso;
- L'art. 22 comma 1 lett. h) del D. Lgs. 297/94 stabilisce che il Consiglio scolastico provinciale esprime al parere vincolante sui trasferimenti d'ufficio del personale docente della scuola materna, elementare e media per accertata situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede;

- ♦ L'art. 25 comma 1 lett. e) del D. Lgs. 297/94 stabilisce che il CNPI esprime parere vincolante sui trasferimenti d'ufficio del personale docente della scuola superiore situazione di incompatibilità di permanenza nella scuola o nella sede.

B) Personale ATA

Il personale A.T.A. può essere trasferito ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103 del codice civile: il lavoratore "non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".