



UNIONE EUROPEA

FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI

PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO-FESR

pon
2014-2020



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la Programmazione
Direzione Generale per interventi in materia di edilizia
scolastica, per la gestione dei fondi strutturali per
l'istruzione e per l'innovazione digitale
Ufficio IV

MIUR



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE MIRANO 2

Scuola dell'Infanzia – Primaria – Secondaria 1° grado
Via Cesare Battisti, 107 – 30035 Mirano (VE) - Tel. 041 430085 – Fax. 041 4355745
Codice Fiscale 90159330274

E-mail: veic85700g@istruzione.it

PEC: veic85700g@pec.istruzione.it

Sito Web: <http://www.icmiranodue.gov.it>

Prot. 6993/13D del 14.10.2019

SANZIONI DISCIPLINARI PER DOCENTI E ATA DOPO LA RIFORMA MADIA

AD INTEGRAZIONE DEI RISPETTIVI CODICI DISCIPLINARI

Gli obblighi del dipendente pubblico

Il **CCNL** identifica gli obblighi comportamentali e disciplinari del dipendente. Il dipendente deve lavorare con impegno e responsabilità, rispettando i principi del buon andamento, del rispetto della legge e dell'interesse pubblico.

Il dipendente deve adeguare il proprio comportamento ai principi del rapporto di lavoro secondo il **codice di condotta** e secondo il **codice di comportamento dell'azienda** di appartenenza.

Ha un **dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità** e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività, dando priorità al rispetto della legge e dell'interesse pubblico.

Al fine di **garantire la qualità dei servizi** prestati, il dipendente deve:

- collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto e il regolamento aziendale sulla disciplina
- rispettare il segreto d'ufficio
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui viene a conoscenza
- nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza
- rispettare l'orario di lavoro, rilevare adeguatamente le presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona



UNIONE EUROPEA

FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI

PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO-FESR

pon
2014-2020



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la Programmazione
Direzione Generale per interventi in materia di edilizia
scolastica, per la gestione dei fondi strutturali per
l'istruzione e per l'innovazione digitale
Ufficio IV

MIUR

- non praticare attività non inerenti al proprio servizio o attività che precludano il recupero psico-fisico nel periodo di **malattia od infortunio**
- eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che vengono impartite dai superiori; se si ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di eseguirlo; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine se l'atto è vietato dalla legge o costituisce un illecito amministrativo
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato (delegato) se il compito rientra nelle proprie responsabilità
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati
- non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio (peculato)
- non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altro legato alla propria prestazione lavorativa
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda in locali non aperti al pubblico
- comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e/o il domicilio, o ogni cambiamento
- in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio preposto (es. DIT) salvo comprovato impedimento
- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado
- comunicare all'Azienda la presenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Il procedimento disciplinare

Nel momento in cui il dipendente non rispetti gli obblighi normativi del CCNL, la sua condotta può essere soggetta a **procedimento disciplinare**.

Sulla base della **gravità dell'infrazione commessa**, il dipendente può andare incontro a:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto/censura



- Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Dal rimprovero verbale o scritto alla multa pari a 4 ore di retribuzione

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per **malattia**, nonché dell'orario di lavoro
- condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza
- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa viene inserito nel bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Sospensione da servizio e retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

- particolare gravità delle mancanze
- assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in questi casi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio che si è determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi
- ritardo ingiustificato, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori

- svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante la malattia o l'infortunio
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero
- atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona
- atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumono forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente precedentemente da cui è comunque derivato un grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

Sospensione da servizio e retribuzione da 11 giorni fino al massimo di 6 mesi

- recidiva di gravi comportamenti
- occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda a lui affidati
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale dove non sussiste la gravità e la reiterazione
- alterchi con vie di fatto (azioni di forza) negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi precedentemente, ma da cui sia derivato un grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi
- fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale
- ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Licenziamento, quando si applica

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso o senza preavviso.

Licenziamento con preavviso

- Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità
- Condanna passata in giudicato, per un delitto che, anche se commesso fuori dal servizio e non attinente al rapporto di lavoro, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro per la sua specifica gravità
- Violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente negli articoli precedenti, ma di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro
- Mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti

Licenziamento senza preavviso

- Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare
- 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 consente neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità
- Commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro
- Violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente negli articoli precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Qualora l'azienda abbia la necessità di eseguire accertamenti sui fatti addebitati al dipendente che possono essere puniti con la sospensione dal servizio o della retribuzione, può richiedere l'allontanamento dal lavoro per un periodo fino a 30 giorni.

Procedimento disciplinare e procedimento penale

Nel caso in cui vi sia un fatto illecito anche di rilevanza penale, l'azienda inizia il procedimento disciplinare, da un lato e inoltra la denuncia penale, dall'altro.

Il procedimento disciplinare rimane però sospeso fino alla sentenza definitiva, a meno che non venga arrestato, perché colto in flagranza di reato di peculato, concussione o corruzione.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Il dipendente può essere sospeso dal lavoro nel caso in cui si trovi in stato di detenzione o stato restrittivo della libertà. Terminato questo periodo, l'azienda può comunque decidere di prolungare il periodo di sospensione fino a che ci sia la sentenza definitiva.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione dello stipendio anche qualora sia sottoposto a procedimento disciplinare per fatti strettamente correlati al lavoro e che possono comportare, come sanzione disciplinare, il licenziamento.

Nel caso in cui il procedimento penale si concluda con un "**fatto non sussiste**" o "**non costituisce illecito penale**", il procedimento disciplinare attua azioni per concludere l'iter.