

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

7/2020

A cura di d. Bruno Bordignon

104/20 Sanzioni disciplinari docenti, ata: norme, tipologie, competenze, contestazione, impiego cellulare

di *Laura Biarella*

Il procedimento disciplinare, per il personale scolastico, è disciplinato dall'art. 55 bis del D.lgs. 165/2001, modificato ad opera del D.lgs. 75/2017. La competenza si distingue a seconda delle sanzioni in astratto applicabili, tra Dirigente Scolastico ed Ufficio per i procedimenti disciplinari. Il quadro normativo (D.lgs. n. 297/1994, artt. 492-508) è completato da alcune circolari Miur (ad esempio la direttiva ministeriale n. 30 del 15 marzo 2007 sul divieto dell'utilizzo dei cellulari durante le lezioni, che deve valere anche nei confronti del personale docente, nonché la n. 88 del 2010 recante "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") e dai contratti collettivi (CCNL comparto scuola), mentre quello operativo è offerto dalle pronunce dei giudici. La giurisprudenza infatti, interpretando la complessa normativa, ha enucleato alcuni importantissimi principi applicativi.

Normativa in tema di procedimento e sanzioni disciplinari

È rappresentata da plurime fonti normative di vario rango, peraltro modificate nel corso degli anni:

- D.lgs. 297/94 "Capo IV Disciplina Sez.1 Sanzioni disciplinari";
- D.Lgs.165/2001, art. 55 bis, come modificato e integrato dal D.lgs. 75/2017;
- DP.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici";
- D.M. 525/2014 "Codice di comportamento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca" secondo le linee guida del D.P.R. n. 62/2013;
- D.M. n. 88/2010 e allegati;
- CCNL comparto scuola del 29/11/2007 "Capo IX Norme disciplinari";
- CCNL 2016-2018 – Titolo III Art.13 Codice disciplinare personale ATA;
- CCNL 2016-2018 – Titolo III Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente.

La tipologia di sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione, l'inosservanza degli obblighi, ad opera del personale scolastico, comporta l'irrogazione di differenti tipologie di sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo variabile quantificata in ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

La competenza tra DS e UPD si stabilisce in astratto

Riguardo le sanzioni disciplinari nel pubblico impiego, per stabilire la competenza dell'organo deputato a iniziare, svolgere e concludere il procedimento, bisogna avere riguardo al massimo della sanzione disciplinare come stabilita in astratto, in relazione alla fattispecie legale, normativa o contrattuale che viene in rilievo, essendo necessario, sulla base dei principi di legalità e del giusto procedimento, che la competenza sia determinata in modo certo, anteriore alla fattispecie concreta ed oggettiva, prescindendo dal singolo procedimento disciplinare. Nella vicenda esaminata dalla

Cassazione è stata giudicata corretta l'individuazione della competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, e non del dirigente scolastico, tenuto conto della sanzione massima irrogabile secondo gli articoli 492 e 494 del D.lgs. n. 297 del 1994, anziché della sanzione irrogata in concreto (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Ordinanza 31 ottobre 2019, n. 28111).

La normativa post 2009

Al procedimento disciplinare del personale docente della scuola, con riguardo ai fatti rilevanti per i quali la notizia dell'infrazione risulti acquisita dagli organi dell'azione disciplinare a seguito del 16.11.2009, rimanendo ferme le sanzioni disciplinari di cui al d.lgs. n. 297 del 1994, si applicano le regole procedurali contenute nell'art. 55 bis del D.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dal d.lgs. n. 150 del 2009 (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Ordinanza 31 ottobre 2019, n. 28111).

Verifica dell'intento doloso da parte del personale scolastico

In materia di sanzioni disciplinari nei confronti del personale scolastico, la destituzione (sanzione disciplinare comportante la rimozione dall'ufficio o dall'impiego o dal grado) di cui all'art. 498, lett. a) ed f), del D.lgs. n. 297 del 1994 postula un giudizio di proporzionalità rispetto al fatto addebitato, che, nell'apprezzare ciascuna circostanza oggettiva e soggettiva, comprenda la verifica in concreto dell'intento doloso dell'autore del comportamento. Tale elemento psicologico presuppone la volontà dell'insegnante di approfittare dello stato di soggezione psicologica, incapacità o incoscienza dell'allievo, in consapevole contrasto con predeterminati protocolli operativi, che non possono essere identificate con le mere opinioni discordanti di ulteriori insegnanti (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 7 marzo 2017, n. 5706).

ATA

Riguardo al personale scolastico ATA, ai sensi dell'art. 50 del CCNL comparto scuola del 29 novembre 2007, come pure dell'allegata tabella A, tra le mansioni di cui al profilo professionale dell'Area A sono ricomprese le attività di accoglienza e sorveglianza degli alunni di scuola primaria nei periodi immediatamente antecedenti e successivi alle attività scolastiche, attività ove si inserisce finanche l'accompagnamento al punto di raccolta dello scuolabus. Nella vicenda esaminata, la Cassazione ha confermato l'adeguatezza della sanzione disciplinare dell'ammonizione, comminata ad un dipendente ATA, il quale aveva tralasciato di accompagnare allo scuolabus due studentesse rimaste isolate e distaccate dal gruppo (Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 02/08/2019, n. 20844).

Modalità della contestazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare, la contestazione disciplinare rappresenta l'atto indefettibile tramite il quale si instaura il contraddittorio tra il datore di lavoro e il lavoratore incolpato. tale contestazione deve essere puntuale e specifica, così da consentire al lavoratore incolpato un'immediata ed efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del proprio comportamento, incriminato come illecito, senza che sia più possibile un successivo mutamento del fatto addebitato (Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 3 aprile 2019, n. 462).

Impiego del cellulare

L'impiego del telefono cellulare, nel corso dello svolgimento delle lezioni scolastiche, non è conforme né coerente con la funzione educativa e costituisce infrazione disciplinare anche per il personale docente. Nella fattispecie esaminata, al docente era comminata la sanzione della sospensione dal servizio per un giorno, giudicata legittima in quanto tale insegnante era stata accusata di aver risposto al cellulare durante la lezione. L'impiego del cellulare durante lo svolgimento delle lezioni scolastiche costituisce infrazione disciplinare anche per il personale docente, avendo, tale condotta, implicazioni sul modello educativo, richiamato nelle circolari MIUR, secondo cui la scuola è una risorsa fondamentale in quanto assume il ruolo di luogo

di crescita civile e culturale per una piena valorizzazione della persona, rafforzando l'esistenza di una comunità educante in cui ragazzi e adulti, docenti e genitori, vengano coinvolti in un'alleanza educativa che contribuisca ad individuare non solo contenuti e competenze da acquisire, ma anche obiettivi e valori da trasmettere per costruire insieme, identità, appartenenza e responsabilità (Corte d'Appello Milano, Sez. Lavoro, 03/04/2019).

Le circolari Miur interpretano la normativa

La circolare ministeriale contenente le istruzioni procedurali in materia di sanzioni disciplinari verso i docenti, e dunque interpretativa di una disposizione di legge, costituisce un atto interno rivolto a guidare uniformemente l'azione degli organi amministrativi, privo di effetti esterni, perciò, non essendo considerabile quale atto presupposto del provvedimento applicativo ritenuto lesivo, non sussiste l'onere della sua impugnazione (Cons. Stato Sez. VI, 26/09/2018, n. 5532).

L'annullamento della sanzione disciplinare deve essere annotato

Quanto alle sanzioni disciplinari comminate ai docenti, deve ritenersi giuridicamente dovuto l'aggiornamento dei dati personali dell'insegnante interessato, con annotazione della pronuncia giudiziale che sancisce l'annullamento della sanzione disciplinare a suo carico, quale effetto necessario della sentenza pronunciata dal Giudice ordinario (T.A.R. Sicilia Catania, Sez. II, 10/01/2018, n. 57).

<https://www.orizzontescuola.it/guida/sanzioni-disciplinari-docenti-ata-norme-tipologie-competenze-contestazione-impiego-cellulare/>