



Il procedimento disciplinare nei confronti del personale della scuola a seguito del D.Lgs n.75/2017

a cura di

Lorenzo Capaldo e Laura Paolucci



LE RESPONSABILITA' DEL DIPENDENTE PUBBLICO

- **PENALE** → conduce all'irrogazione di una sanzione predefinita prevista dal codice in relazione alla lesione di particolari interessi tassativamente individuati
- **CIVILE** → obbliga al risarcimento del danno ingiusto subito dal danneggiato secondo i principi del codice civile
- **DISCIPLINARE** → consiste nella reazione del datore di lavoro nei confronti del lavoratore per infrazioni previste dal CCNL
- **AMMINISTRATIVA – CONTABILE** → sanziona l'imperizia e la negligenza che determinano il danno erariale



Natura del potere disciplinare

- **Un potere presente nei fatti e nelle entità superindividuali ancor prima e a prescindere di una norma che ne fornisse diretta legittimazione giuridica**
- **La mancanza di una previsione normativa espressa non ha mai impedito, sin dalle origini, l'affermazione e il riconoscimento del potere disciplinare del datore di lavoro**
- **Nel contratto di lavoro rappresenta l'anomalia e l'alterazione più notevole al sinallagma**
- **Strumento di organizzazione: art.2106 c.c.**



Il potere disciplinare

- **Assicura che la prestazione di energia lavorativa del dipendente sia conforme agli interessi dell'impresa e reprime, con diversa intensità, le condotte dei lavoratori devianti rispetto a tale scopo**
- **Gli atti del procedimento disciplinare sono contestabili alla stregua degli atti di diritto privato:**
 - **Vizi del consenso di cui al c.c. -> nullità o annullabilità dell'atto,**
 - **Violazione delle clausole generali di correttezza e buona fede (artt.1175 e 1375 c.c.)**
 - **Violazione delle disposizioni speciali in materia di licenziamento (artt.2119 c.c., art.7 L.300/1970 o legge 604/1966)**



Onere motivazionale e onere della prova

- **Le garanzie procedurali di cui alla legge n.241/1990 non si applicano**
- **Nessun rilievo assume la disposizione posta dall'art.3,1 c., legge n.241/1990**
- **Ciò che rileva è la sussistenza dei presupposti sostanziali**
- **Il Giudice del Lavoro è giudice del FATTO**
- **COSA e QUANTO SI E' IN GRADO DI PROVARE IN GIUDIZIO**



Da dove siamo partiti

Breve sintesi del regime introdotto dal D.Lgs n.150/2009



L'ambito della contrattazione collettiva in materia disciplinare

- Le disposizioni da art. 55 a 55 octies sono qualificate come inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi degli artt 1339 e 1419,II, c.c.
- Art.55 D.Lgs 165 -> la contrattazione può solo individuare nuove infrazioni e le relative sanzioni.
- Eliminato il rinvio all'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e con esso la possibilità per il CCNL di intervenire in materia di procedure

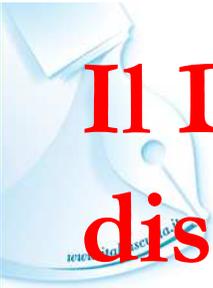
Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.



Presidio del sistema delineato dal D.Lgs n.150/2009

- ◆ **Art.2. Il c., D.Lgs 165** -> le norme contenute nel decreto costituiscono disposizioni a carattere imperativo
- ◆ **Art.2, III bis c., D.Lgs 165** -> nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati dalla contrattazione collettiva, si applicano gli artt.1339 e 1419,Il c., C.C. ->
SOSTITUZIONE AUTOMATICA DELLE DISPOSIZIONI ILLEGITTIME E CONSERVAZIONE DEL CONTRATTO IN CASO DI NULLITA' PARZIALE

Le disposizioni non sono state modificate dal D.Lgs 75/2017.



Il D.Lgs 150/2009 dedica all'azione disciplinare il suo capo V: artt.62 - 72

- Sostituisce il vecchio art.55 D.Lgs 165/2001
- Aggiunge al D.Lgs 165/2001 gli artt. da 55 bis a 55 novies
- Abroga i commi 2 e 3 dell'art.71 del D.L. 112/2008 in materia di assenze (poiché l'art.55 septies ridisciplina i controlli sulle assenze)
- Abroga l'art.56 del D.Lgs 165/2001 poiché gli artt 55 nuovo testo e 73 ridisegnano l'impugnazione delle sanzioni disciplinari
- Abroga gli artt. da 502 a 507 del D.Lgs n.297/1994
- Qualifica gli artt. da 55 a 55 octies disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli artt.1339 e 1419, II, c.c. .

Il nuovo art.55 introdotto dal D.Lgs n.75/2017 continua a prevedere che le norme stabilite dall'art.55 fino al 55-octies costituiscono norme imperative ai sensi degli artt.1319 e 1419 c.c. .

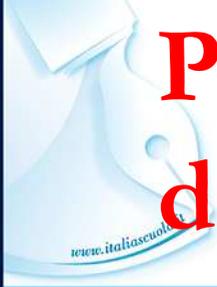


L'azione disciplinare è obbligatoria?

- **Art.55 sexies D.Lgs.165/2001** -> **punisce l'abusivo mancato esercizio dell'azione disciplinare**: laddove la condotta del dipendente presenti un evidente *fumus* di illiceità disciplinare il dirigente deve valutare il rilievo della stessa **ALL'INTERNO** del procedimento (non prima e a prescindere)

La riforma Madia sostanzialmente conferma quanto già previsto dalla norma.

Previsto **INASPIMENTO DELLE SANZIONI** (licenziamento) nei casi di cui all'art.55 – quater, co.1, lett. f-ter, e co.3 quinquies



Procedura per le sanzioni irrogate dal capo struttura dirigente

**I termini sono perentori e non è ammessa la sospensione in
pendenza di processo penale**

ATTO	TERMINE	
Contestazione di addebiti + convocazione a difesa	MAX 20 GG dalla notizia	
Audizione	Preavviso almeno 10 gg	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie Fare istanza motivata rinvio
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	60 gg dalla contestazione + ev. proroga	



Procedura per le sanzioni irrogate dall'UCPD

I termini, perentori, sono raddoppiati per sanzioni > a sospensione per più di 10 gg. Il termine per la conclusione decorre dalla data di prima acquisizione notizia.

Consentita la sospensione penale

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	5 gg dalla notizia con comunicazione al dipendente	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	MAX 40 gg dalla notizia da parte dell'UCPD	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie Fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla prima acquisizione notizia + ev proroga	



La ripartizione della competenza introdotta dal D.Lgs n.150/2009

- Gli organi sono due: il **dirigente** e l'**Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**
- Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (art.55 bis, IV, D.Lgs 165/2001)
- **Cassazione, Lav., 30.09.2009, n.20981**: la sanzione irrogata da organo diverso dall'UCPD, anche se questo non sia ancora stato istituito, è affetta da nullità per violazione delle norme di legge in materia di competenza, non derogabili neppure dalla contrattazione collettiva



Organi competenti: art.55 bis

- **Art. 55 bis -> diversa procedura a seconda gravità della sanzione o della qualifica del responsabile della struttura**
- **RIMPROVERO VERBALE -> rinvio al CCNL**
- **SANZIONE superiore al RIMPROVERO VERBALE e inferiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni -> provvede il responsabile della struttura se riveste qualifica dirigenziale**
- **SANZIONE superiore alla SOSPENSIONE DAL SERVIZIO per più di dieci giorni -> provvede UCPD (ufficio competente per i procedimenti disciplinari)**
- **SANZIONI meno gravi (quando il capo struttura non è dirigente) -> provvede UCPD**



I termini perentori: DATORE LAVORO

- Termine per la contestazione dell'addebito
- Termine per il preavviso per il contraddittorio
- Termine per la conclusione del procedimento

dalla contestazione

dalla data di prima acquisizione dell'infrazione



I termini perentori: INCOLPATO

- Termine per inviare una memoria scritta
- Termine per formulare motivata istanza di rinvio allegando un grave e oggettivo impedimento



Le novità introdotte dal D.Lgs n.75/2017



Il ridimensionamento dei poteri del dirigente (art.55-bis nuovo testo)

DIRIGENTE (responsabile della struttura):
competenza per le infrazioni di minore gravità punibili
con la sanzione del **RIMPROVERO VERBALE**.

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.

Per le infrazioni punibili con sanzioni **SUPERIORI** al rimprovero verbale provvede **l'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**.



Ricostruzione delle attribuzioni dei D.S.

Infrazioni punibili con il rimprovero verbale: si applica la disciplina prevista dal CCNL.

Infrazioni punibili con sanzione fino a 10 gg. di sospensione: si applica l'art.55 bis, co.4, seguendo la procedura prevista per l'UPD.

Infrazioni punibili con sanzione superiore a 10 gg. di sospensione: obbligo di segnalare immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Non è più previsto l'obbligo di comunicare la segnalazione disciplinare al dipendente.



La competenza disciplinare del dirigente scolastico (art.55-bis, 9 quater)

Per il personale docente, educativo e ATA presso le istituzioni scolastiche statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni è di competenza del dirigente responsabile della struttura.

Un diffuso orientamento della giurisprudenza di merito consolidatosi prima del D.Lgs n.75/2017 ha sostanzialmente disapplicato il vecchio testo dell'art.55 bis, attribuendogli natura meramente procedurale e non sostanziale.

E ora? Secondo una prima pronuncia (Tribunale di Udine ord.collegiale 30.6.17) le cose non sarebbero cambiate ...
E infatti ->

Tribunale di Udine, Sent. 14.9.18 n.

137

www.italiascuola.it

(...) il demandare l'adozione delle sanzioni disciplinari più gravi ad un organo esterno appositamente istituito presso l'Ufficio scolastico regionale, non direttamente coinvolto nelle quotidiane dinamiche di Istituto ed estraneo, per questo, alle costanti relazioni inevitabilmente destinate ad instaurarsi tra dirigente scolastico e docente, potrebbe rispondere alla duplice esigenza di salvaguardare la maggior terzietà della valutazione da parte del soggetto istituzionalmente chiamato ad esprimersi, senza compromettere, al contempo, la fluidità delle predette relazioni di lavoro.

Nessuna disparità di trattamento con il personale A.T.A. – Situazioni disomogenee

Né i termini della questione non sono destinati a mutare, poi, per effetto del recente disposto dell'art. 13 del D.Lgs n. 75/2017, contenente "Modifiche e integrazioni all'art. 55-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", (...)



Tribunale di Udine, Sent. 14.9.18 n.137

Due sono, infatti, i rilievi che è utile muovere al riguardo.

In primo luogo –e l’osservazione pare già di per sé dirimente- va sottolineato come la novella non possa che regolare casi successivi alla sua entrata in vigore (22.6.2017), all’interno dei quali non è certo riconducibile la vicenda ora al vaglio, risalendo al 28.2.2017 la sospensione dal servizio applicata dalla dirigente del Liceo YYY di UDINE nei confronti della professoressa XXX.

In secondo luogo, non potrà sfuggire l’ulteriore constatazione che -così come assai approssimativamente congegnata- la disposizione dell’art. 55-bis comma 9-quater del D.Lgs n. 165/2001, intervenendo sulle “Forme e (sui) termini del procedimento disciplinare” piuttosto che sull’astratta previsione delle fattispecie sanzionatorie, tutt’ora riconducibili all’art. 492 del d.lgs. 297/94, neppure per il futuro pare idonea a spostare le conclusioni sopra espresse, dal momento che, ad oggi, né nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, né nella contrattazione collettiva di settore, sono individuabili, per i docenti, ipotesi disciplinarmente rilevanti punite con “l’irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni.”



Il problema coinvolge due profili

ERMENEUTICO: la questione della **DECISIONE**
APPROPRIATA

NORMATIVO: il mancato adeguamento degli artt.492 e
494 del D.Lgs n.297 del 1994

**In attesa della Corte di Cassazione e dell'evoluzione
della contrattazione collettiva**

Esistono ancora margini di resistenza



Corte Appello Cagliari, sent. 21.6.18, n.157

In LeXforSchool, Banca Dati giurisprudenziale

Dal combinato disposto dell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e art 492 L n. 297/1994 emerge un rapporto di integrazione e non di disapplicazione della L. n. 297/1994 che pacificamente resta pienamente in vigore. Diversamente opinando verrebbe ad essere del tutto esclusa, in base alla disciplina, la competenza del Dirigente scolastico ad irrogare la sanzione disciplinare conservativa fino a 10 giorni, in palese contrasto con la ratio della norma stessa.



Tribunale Reggio Emilia, sent.5.9.18, n.210

In LeXforSchool, Banca Dati giurisprudenziale

Il dato testuale dell'art. 55 bis 1° comma è chiaro nel delimitare tassativamente il perimetro di ampiezza dei poteri sanzionatori del singolo dirigente responsabile di struttura [...], e pare una inammissibile ed evidente forzatura del testo normativo voler limitare alla sola censura il potere del DS. [...]. Ne deriva che l'art. 494 del D.Lgs. n. 297/1994, che individua le condotte sanzionabili con la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese (senza nulla dire sugli organi competenti alla irrogazione della sanzione) deve essere letto, alla luce del predetto art. 55-bis D.Lgs. n.165/2001, come riferito ad una duplice competenza sanzionatoria con un altrettanto duplice sequenziale massimo edittale (da uno fino a dieci giorni e da undici fino a trenta giorni) attribuita la prima al dirigente scolastico e la seconda all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari .



Corte Appello Ancona, sent. n.236/2016

Dal combinato disposto dell'art. 55-bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. art. 492 del D.Lgs n. 297/1994, si desume che il ventaglio sanzionatorio specifico della materia disciplinare scolastica (allorquando individua condotte sanzionabili passibili di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese) deve essere letto come riferito ad una duplice competenza sanzionatoria con un altrettanto duplice sequenziale massimo edittale (il primo fino a dieci giorni ed, il secondo, in progressione, da undici fino a trenta giorni), attribuita, la prima, al dirigente scolastico e, la seconda, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari”.



La procedura delineata dall'art.55-bis comma 4

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	Immediatamente e comunque non oltre 10 gg dalla notizia	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Immediatamente e comunque non oltre 30 gg.	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie <u>E</u> fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla contestazione + ev proroga (qualunque rinvio determina Il differimento)	



Il nuovo regime dei TERMINI (art.55 - 9 ter)

- **La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento previste dagli artt. da 55 a 55-quater non determina la decadenza dall'azione né l'invalidità degli atti e della sanzione**

PURCHE'

- 1. non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente**
- e**
- 2. le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione degli accertamenti svolti, risultino in concreto compatibili con il principio di tempestività**



Gli unici termini perentori sono:

- per la **CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**
- per la **CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO**

“Fatto salvo quanto previsto dall'art.55-quater, commi 3 bis e 3 ter”.

Si tratta della fattispecie della **FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze

Il termine di 48 ore per la sospensione cautelare obbligatoria del servizio e la contestuale contestazione dell'addebito di cui all'art.55-quater comma 3 bis, non è perentorio



Come si computano i termini?

- In assenza di diverse disposizioni si applica la regola generale dell'art.155 c.p.c.:
- “nel computo dei termini a giorni e a ore si escludono il giorno e l'ora iniziali. Per il computo dei mesi o ad anni si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo”.
- **Cass. Sez. Lav., 9 marzo 2009, n.5637:** il termine è rispettato se la sanzione è irrogata tempestivamente, anche se arriva all'incolpato in un momento successivo.



Le comunicazioni degli atti del procedimento

(art.55-bis, comma 5)

- per la **CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO**

Posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, oppure tramite consegna a mano. In alternativa, raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

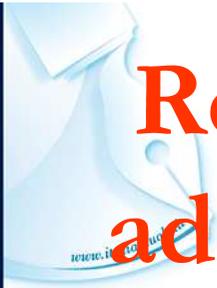
- per le **COMUNICAZIONI SUCCESSIVE ALLA CONTESTAZIONE**

E' consentita la comunicazione tramite posta elettronica, o altri strumenti informatici di comunicazione ai sensi dell'art.47, co.3, del D.Lgs n.82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.



Limiti alla contrattazione collettiva

- **Art.55-bis, comma 9 bis: NULLE le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori o che comunque aggravino il procedimento**



Requisiti della contestazione di addebiti

TEMPESTIVITA'

SPECIFICITA'

IMMUTABILITA'



Finalità: tutela del diritto di difesa del lavoratore



L'istruttoria

- **Si svolge dopo la notificazione della contestazione d'addebito.**
- **Osservanza del principio del contraddittorio.**
- **Non sospende il procedimento né differisce il termine per la sua conclusione.**
- **Possibilità di acquisire da altre p.a. documenti e informazioni rilevanti per l'accertamento del fatto.**

L'incolpato ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, salvo quanto previsto dall'art.54-bis (tutela del dipendente che segnala illeciti)



Conclusione del procedimento

- **Il procedimento deve necessariamente concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione**
- **Gli atti di avvio e conclusione del procedimento, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica entro 20 giorni dalla loro adozione**



Conseguenze della sanzione

- **Tutte le sanzioni disciplinari confluiscono nel FASCICOLO PERSONALE del dipendente**
- **D.P.R. n.686/1957 (artt. 24 – 26)**
- **Della sanzione rimane traccia nel fascicolo personale fino alla riabilitazione o al suo annullamento da parte del Giudice**
- **Per ciò che va eliminato dal fascicolo -> art.25 D.P.R. n.686/1957**



Il procedimento nei confronti del personale a tempo determinato

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55-bis, comma 9).

Sentenza n.234/2017 della Corte d'Appello di Trieste: non può negarsi la sussistenza del potere disciplinare per fatti occorsi in vigenza di contratto anche quando l'irrogazione della sanzione intervenga successivamente

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

www.italiascuola.it
(art.55-ter)

Di regola:

- **per le INFRAZIONI PUNIBILI CON SANZIONE SUPERIORE A 10 GIORNI**

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale

- **Previsto l'adeguamento del disciplinare al penale**

L'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, PUO' **SOSPENDERE** il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.



Falsa attestazione della presenza in servizio

(art.55-quater, commi 3bis e 3ter) i cd furbetti del cartellino (D.lgs 116/2016)

- **Determina l'immediata sospensione cautelare dal servizio**

La sospensione è disposta dal dirigente della struttura in cui il dipendente lavora o, quando ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, con provvedimento motivato, in via immediata e, comunque, entro 48 ore dal momento di avvenuta conoscenza

- **Con il provvedimento di sospensione si procede anche alla contestuale contestazione dell'addebito e alla convocazione del dipendente dianozi all'UPD**

Preavviso di 15 giorni per la convocazione a difesa. Conclusione del procedimento entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione. La violazione dei termini non determina decadenza o invalidità purché non sia irrimediabilmente leso il diritto di difesa e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art.55 bis, co. IV.



Speciali regole per le ipotesi ex art.54 quater, primo comma, lett a) i cd furbetti del cartellino (D.lgs 116/2016)

Immediata sospensione cautelare senza stipendio, salvo l'assegno alimentare, senza preventiva audizione

Competenza: il responsabile della struttura in cui il dipendente presta servizio o l'UPD (chi prima ne ha conoscenza)

Come: con provvedimento motivato, che deve contenere la contestazione scritta dell'addebito e convocazione a difesa davanti all'UPD (preavviso di almeno 15 gg)

Termine: entro 48 ore dalla conoscenza

Effetti del ritardo: la sospensione tardiva è egualmente efficace e non determina decadenza dalla azione disciplinare



Speciali regole per le ipotesi ex art.54 quater, primo comma, lett a) i cd furbetti del cartellino (D.lgs 116/2016)

Procedimento davanti all'UPD

In caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento il contraddittorio può essere rinviato e per una sola volta per al massimo 5 gg.

Termine di conclusione del procedimento: 30 gg dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione dell'addebito.

Conclusione tardiva (comunque entro i 120 gg): non determina la decadenza dalla azione disciplinare né l'invalidità della sanzione, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.



Speciali regole per le ipotesi ex art.54 quater, primo comma, lett a) i cd furbetti del cartellino (D.lgs 116/2016)

Ulteriori adempimenti

- Denuncia al PM e alla Corte dei conti (entro 15 gg dall'avvio del procedimento disciplinare)

Sanzioni per i dirigenti che senza giustificato motivo omettano l'attivazione del procedimento disciplinare e l'adozione della sospensione cautelare, licenziamento disciplinare



Raccordo tra il Dirigente scolastico e l'USR/UPD



Valutazione *ex ante* della “gravità”

Sembra necessaria una condivisione (almeno nelle linee generali) circa ciò che distingue le condotte meno gravi dalle condotte più gravi.

Rischi da evitare:

- «Rimpallo» di competenze (conflitto negativo)
- Tardività della contestazione
- Piuttosto è meglio eccedere (l'UPD può irrogare anche sanzioni meno gravi, se i fatti si “depo-tenziano” strada facendo)
- Fatti che emergono “strada facendo”



La sospensione cautelare obbligatoria

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso **d'ufficio** dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà (ora art. 15 CCNL 2018)

- E' atto dovuto, privo di alcuna discrezionalità
- Competenza del DS (artt. 25 DLgs 165/2001 e 14 DPR 275/1999)



La sospensione cautelare facoltativa

La competenza “a due mani” comporta la necessità di una condivisione della gravità della condotta e delle esigenze cautelari

- Rispetto del termine
- L'atto **non ha natura disciplinare**, ma appartiene agli ordinari poteri di gestione del dirigente (sarebbe meglio “riscrivere” la procedura in un atto del DG)
- Quali presupposti (è necessario che ci sia il sospetto di reato? Che ci sia il rinvio a giudizio?) – **vedi ora artt. 14 e 15 CCNL 2018**

Per i docenti, C.A. BO, sez. lav, sent 343/2016 (l'art. 55 ter dlgs 165/2001 richiede quale unico presupposto la pendenza di un procedimento penale)



Ruolo della ispezione

- **Sembra necessaria una condivisione circa i presupposti per la richiesta dell'accertamento ispettivo**
- **Utilità innegabile per condotte che si prestano ad essere valutate unitariamente (ad es. lo scarso rendimento/incapacità didattica)**
- **Condividere il momento in cui si concretizza (situazione eventuale) la “notizia” disciplinare (“deposito” della relazione)**



Incapacità didattica del personale docente: *quid iuris?*

La questione della sopravvivenza degli artt 512-513 TU

In caso negativo: attrazione nell'azione disciplinare ex art 2119 cc e sussunzione nella competenza dell'UPD e nel procedimento disciplinare (come per il personale ATA)

In caso affermativo: natura meramente oggettiva della condotta e competenza del DS



Le difficoltà dei DS in materia disciplinare

- **La tendenza a ricercare la “prova” prima della contestazione (le indagini predisciplinari)**
- **La confusione tra aspetti penalistici e disciplinari**
- **La contestazione di addebiti, poco contestativa e molto valutativa (“come contestare gli addebiti”)**
- **Lo scarso uso dei “tempi” del procedimento**
- **La difficoltà nell’audizione (fare la “sfinge”)**
- **L’uso eccessivo da parte di alcuni DS (e assente in altri) dell’azione disciplinare**



La causa di lavoro

**Istruzioni minime per
provvedere alla difesa diretta**



L'Avvocatura può

autorizzare la diretta
trattazione ex art.
417 bis c.p.c.

l'U.S.R. può «delegare»
la trattazione
al dirigente scolastico

trattenere
la trattazione



Il potere di conciliare la lite

- E' del dirigente generale preposto all'U.S.R. (art.16, co.1, lett. f del D.Lgs n.165/2001): promuovere, resistere e conciliare.
- Il rilascio da parte del direttore generale di una "delega in bianco" non incide sulla titolarità del potere



La domanda è contenuta nel **RICORSO**

- **Art.414 c.p.c. -> il ricorso deve contenere:**
 - **l'indicazione del giudice, l'identificazione delle parti, la determinazione dell'oggetto della domanda, l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la domanda si fonda e le relative conclusioni**
- **Art.420, 1° comma,c.p.c. -> Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate, previa autorizzazione del giudice**
- ***Esigenze di ordine pubblico attinenti al funzionamento del processo ed all'attuazione dei principi di immediatezza e concentrazione impongono (alle parti ed al giudice) la costruzione (tendenzialmente irreversibile) del quadro della controversia e del corrispondente progetto istruttorio -> divieto di mutatio libelli [Cassazione, Sez. Lav.25.06.2008, n.17300]***



INTESTAZIONE - FATTO - DIRITTO

n.c. 1082/13

Avv. Cosimo D'Alessandro
Via Fabio Severo n. 19 - 34133 Trieste (TS)
Tel. 040 / 637690 - Fax 040 / 3479609
C.F. DLS CSM 51E05 B619A
Pec: cosimo.dalessandro@pectriesteavvocati.it

TRIBUNALE DI TRIESTE
CANCELLERIA LAVORO
DEPOSITATO
20 DIC. 2013
M. BELLIERE

TRIBUNALE DI TRIESTE SEZ. LAVORO

RICORSO

Per: dott. [redacted], nato a [redacted] il [redacted] e residente a Trieste (TS) in [redacted], [redacted], rappresentato e difeso dall'avv. Cosimo D'Alessandro, del Foro di Trieste, C.F. DLS CSM 51E05 B619A, con numero di fax 040/3479609 e indirizzo di posta elettronica certificata cosimo.dalessandro@pectriesteavvocati.it; ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in Trieste (TS) in Via Fabio Severo n. 19, per mandato a margine del presente atto.

CONTRO

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Ragioneria Territoriale dello Stato Pordenone - in persona di chi suo legale rappresentante in carica pro tempore, rappresentato e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Trieste (CF 80025500325) e presso la stessa elettivamente domiciliata in Trieste (TS) in Piazza Dalmazia, 3

OGGETTO: IMPUGNAZIONE PROVVEDIMENTO PROT. N. 12218/2013 dd. 01.08.2013 ripetizione somme incassate (doc. 1) non comunicato.

FATTO E DIRITTO

1) L'odierno ricorrente, è un dirigente di seconda fascia a tempo indeterminato, responsabile dell' [redacted] del [redacted] Scolastico [redacted] - [redacted] e in tale veste ha diritto all'indennità di risultato prevista dall'art. 24, DLgs n. 165/2011 e successive modifiche.

MANDATO
Nella piena consapevolezza dell'alea della presente causa, delego a rappresentarmi e difendermi nel presente giudizio e in ogni altro ad esso connesso, in ogni stato e grado con ogni facoltà di legge, ivi compresa quella di chiamare in causa terzi, di proporre domande riconvenzionali, istanze di riassunzioni, nominare avvocati sostituti, nonché transigere, quietanzare e riscuotere, esperire atti esecutivi, rinunciare ed accettare rinunce agli atti sostituire avvocati, l'Avv. Cosimo D'Alessandro, C.F. DLS CSM 51E05B619A ed eleggo domicilio presso il suo studio in Trieste Via Fabio Severo n. 19 Trieste, il 12/12/2013

[Signature]
E' autentica

20/01/2014-918 A
ADS(Trieste)
Scadenza 09/03/2014
Udienza 20/03/2014



bo
Co. Cap. [redacted]
no [redacted]



CONCLUSIONI

Non pare dubbio che il ricorrente, avendo già adempiuto ampiamente alle proprie obbligazioni negoziali, abbia maturato il diritto ad incassare anche l'indennità di risultato afferente l'anno 2012, nel corso del 2013. Per quanto sin qui detto il ~~ricorrente~~, come da mandato rappresentato e difeso

RICORRE

Affinché l'intestato Tribunale, previa adozione dei provvedimenti di rito si compiaccia di fissare l'udienza di discussione per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni:

Nel merito: ogni diversa istanza, eccezione e deduzione reietta piaccia all'Ill.mo Tribunale:

1) accertare e dichiarare che il ricorrente ha incassato nel corso del 2011 l'indennità di risultato stabilita per l'anno 2010 in € 37.674,04, mentre nel corso del 2012, sull'indennità di risultato stabilita in € 31.903,00 per l'anno 2011 ha incassato solo l'importo di € 30.825,60 e, quindi, va ancora creditore dell'importo di € 1.077,40 e, per l'effetto, condannare l'Amministrazione resistente a pagare al ricorrente detto credito maggiorato di interessi e rivalutazione monetaria con decorrenza dal 31.12.2012 al saldo effettivo;

2) accertare e dichiarare che il ricorrente, sull'indennità di risultato di complessivi € 31.903,00 attribuitagli per l'anno 2011, ha incassato nel corso del 2012 solo l'importo di € 30.825,60 e, per l'effetto, annullare il provvedimento impugnato perché l'accertato debito di € 5.771,03 non sussiste assolutamente e, conseguentemente, condannare l'Amministrazione resistente a restituire le rate di € 436,92 mensili illegittimamente trattenute a far data dal mese di agosto 2013 maggiorate di interessi e rivalutazione monetaria;

3) accertare e dichiarare che il ricorrente, per l'anno 2012, ha raggiunto i risultati prefissati e, quindi, condannare l'Amministrazione resistente a determinare l'indennità di risultato allo stesso spettante in forza dell'art.





PROVE

24 del DLgs 165/2001 e del contratto di lavoro stipulato con l'Amministrazione per detto anno e per l'effetto condannarla a pagare il saldo, al netto degli acconti pari a complessivi € 16.598,40 già versati nel corso del 2013, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal 01.01.2013 al saldo effettivo.

Spese, diritti e onorari di causa rifusi.

In istruttoria:

- ammettersi prova per testi sulle seguenti circostanze:

- 1) Vero che l'indennità di risultato spettante al ricorrente per l'anno 2009 pari ad € 30.825,64 gli è stata corrisposta nel corso del 2010;
- 2) Vero che l'indennità di risultato pari ad € 37.674,03 spettante al ricorrente per l'anno 2010 gli è stata corrisposta nel corso del 2011 per intero;
- 3) Vero che l'indennità di risultato pari ad € 31.903,00 spettante al ricorrente per l'anno 2011 gli è stata corrisposta nel corso del 2012 mediante 13 rate da € 2.371,20 anziché mediante rate da 2.454,08;
- 4) Vero che la differenza a credito pari ad € 1.077,36 spettante al ricorrente non è stata versata.

Si indicano a testi il responsabile del procedimento, Sig. ~~Francesco L...~~ e il Dott. ~~Francesco L...~~.

-ordinare alla resistente di produrre in giudizio tutte le buste paga e/ o i cedolini paga con i mandati di pagamento delle retribuzioni effettuate a favore del ricorrente dal 01.01.2012 al 31.07.2013.

Si produce:

- 1) Copia provvedimento Prot. n. 12218/2013 dd. 01.08.2013;
- 2) Copia provvedimento Prot. n. AOODRFR-9912 dd. 16.07.2010;
- 3) Copia provvedimento Prot. n. AOODRFR10425 dd. 23.08.2011;
- 4) Copia cedolino emesso relativo ad ottobre 2011;
- 5) Copia cedolino emesso relativo a novembre 2011;
- 6) Copia cedolino emesso relativo a dicembre 2011;



DECRETO FISSAZIONE DI UDIENZA

TRIBUNALE ORDINARIO DI TRIESTE

SEZIONE CIVILE-CONTROVERSIE DEL LAVORO

R.G. n. 1082/13

Cron. 4/14

IL GIUDICE DEL LAVORO

letto il suesteso ricorso, depositato in data 20/12/13

letto l'art. 415 c.p.c.;

FISSA

l'udienza del giorno 20/03/14 ad ore 10.00, che
si terrà nella stanza n. 127, sita al piano terreno del Palazzo di Giustizia,
avanti alla dott.ssa *Luca Ai*

AVVERTE

parte convenuta dell'onere di costituirsi almeno dieci giorni prima
dell'udienza suindicata, pena le decadenze previste dall'art. 416 c.p.c., e
che, in difetto di costituzione, si procederà in sua contumacia;

INVITA

entrambe le parti ad inviare copia informatica dei rispettivi atti, come

allegati in formato word ad un messaggio di posta elettronica, all'indirizzo

mail *Luca Ai*@giustizia.it.

Trieste, 2/01/14

IL FUNZIONARIO CALENDARIO
ALE PIVODA

Il giudice del lavoro

IL CALENDARIO
Depositato in data 1/1/14

IL FUNZIONARIO

ANNOTATO

Predisporre la memoria difensiva

(1)

- **Art.416, co.3, c.p.c. -> *Il convenuto deve prendere posizione in maniera precisa e non limitata a una generica contestazione circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda, proporre tutte le sue difese in fatto e in diritto ed indicare specificamente, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi e in particolare i documenti che intende depositare.***

Predisporre la memoria difensiva

(2)

- ① **Intestazione:** Tribunale, parti, ecc.
- ② **Fatto:** esporre, preferibilmente con affermazioni brevi e numerate, lo svolgimento della vicenda. Contestare specificamente i fatti indicati da controparte non rispondenti al vero
- ③ **Diritto:** indicare le norme, di legge o contrattuali, a sostegno della posizione dell'amministrazione. Evitare acronimi e abbreviazioni. Il riferimento sia specifico. Ricordarsi di allegare copia dei contratti (nazionali o integrativi).
- ④ **Conclusioni:** quello che si chiede al Giudice, anche in via istruttoria
- ⑤ **Mezzi di prova:** testimoni (chi?), documenti (quali? Numerarli con indice).

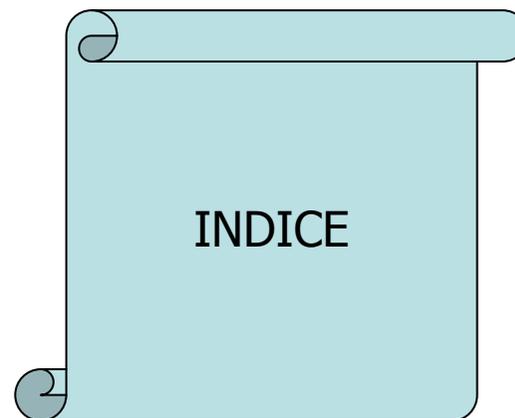
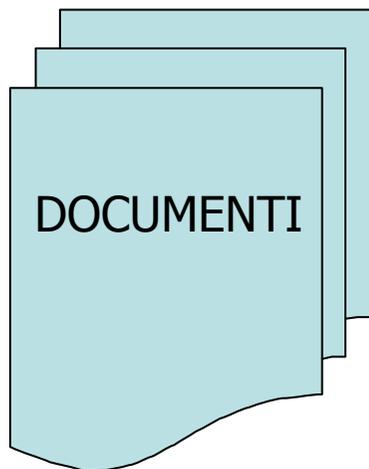


La costituzione in giudizio

- **Deposito in cancelleria del fascicolo di parte contenente una memoria difensiva (predisposta in copia per le controparti e per il fascicolo d'ufficio -cioè del giudice) e i documenti che si intende dimettere**
- **Il deposito → almeno dieci giorni prima dell'udienza a pena di decadenza dalla facoltà di:**
 - sollevare domande riconvenzionali (*non solo non ti devo niente, ma tu mi devi pagare X euro*)
 - sollevare eccezioni processuali e di merito non rilevabili d'ufficio dal giudice (*la prescrizione del credito del ricorrente*)
 - chiedere l'ammissione di mezzi di prova (*prova testimoniale*) e produrre documenti



IL FASCICOLO DI PARTE





Lo svolgimento del giudizio

- **Prima udienza:** tentativo di conciliazione. Richieste istruttorie
- **Istruttoria:** assunzione testimoni. Consulenza tecnica d'ufficio
- **Decisione della causa:** lettura del dispositivo. **Il D.L. n.112/2008 ha riformulato l'art.429 c.p.c. →** Il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio **dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.** In caso di particolare complessità della controversia, il giudice fissa un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza.



Disclaimer

Queste diapositive sono state create per l'attività indicata in premessa.

Non sono di conseguenza una trattazione esaustiva sull'argomento e non possono altresì essere diffuse, riprodotte o citate al di fuori di questo contesto.

Grazie per la comprensione.

Lorenzo Capaldo e Laura Paolucci