



**DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



## **IL DIRIGENTE SCOLASTICO E LE SANZIONI DISCIPLINARI IRROGABILI AI DOCENTI: ISTRUZIONI PER L'USO DOPO L'ULTIMA SENTENZA DEL GIUDICE DEL LAVORO DI FOGGIA**

Sul sito regionale della FLC CGIL Puglia è riportata, con la consueta enfasi, la recentissima sentenza, n. 7331/16, del giudice del lavoro di Foggia, che ha annullato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni comminata dal dirigente scolastico a un docente, ai sensi dell'art 55 *bis* del D. Lgs. 165/01 come integrato dal D. Lgs. 150/09, c.d. Riforma Brunetta.

Per contenuto e motivazioni essa partecipa di un filone giurisprudenziale originatosi da un'ordinanza collegiale del Tribunale di Ferrara e che ad oggi è approdato a sette sentenze, di cui sei emesse dai giudici di prime cure.

Dunque, anche per il magistrato dauno, il dirigente scolastico può ben irrogare al personale ATA sanzioni disciplinari sino alla sospensione dal servizio e dallo stipendio per non più di dieci giorni, ma **non può andare oltre la censura per il personale docente.**

E le ragioni della decisione si possono condensare nei soliti tre passaggi, **riprodotti in fotocopia in tutte le sentenze:**

1. Attese la tipicità e la tassatività delle fattispecie disciplinari, per i docenti non può, puramente e semplicemente, darsi luogo alla sospensione dal *servizio* fino a dieci giorni, perché applicabile solo al personale ATA ai sensi dell'art. 93 CCNL Scuola.

Sempre per i docenti, invece, il precedente articolo 91 prevede che *continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della parte III del D. Lgs. 297/94*, che contemplano – dopo l'avvertimento scritto e la censura – la diversa sanzione interdittiva minima della sospensione dall'*insegnamento* fino a un mese: che è – sarebbe? – diverso dal *servizio* (laddove qui si dà mostra di distinguere *servizio* e *insegnamento*, che invece sono equivalenti, sostanziandosi nel divieto di esercitare temporaneamente la funzione istituzionale con tutto ciò che vi è correlato) ed *ex litteris* non nella disponibilità del dirigente scolastico.



**DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



2. Il dirigente scolastico deve quindi, ai fini della definizione della propria competenza, limitarsi ad inquadrare la fattispecie in relazione alla sanzione edittale irrogabile, senza poterla scomporre, sulla base della disciplina contenuta esattamente nell' art. 492, comma 2, lettera b) e nel successivo art. 503, comma 1 del menzionato decreto legislativo 297/94, recante l'Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado. E se ritiene che la predetta sanzione debba essere superiore alla censura, dovrà rimettere gli atti all' Ufficio per i procedimenti disciplinari.

3. Non può dunque egli estendere *ex ante* la valutazione *oltre la fase di individuazione dell'organo disciplinare competente all' applicazione in concreto della sanzione all'esito del procedimento disciplinare*, che pertiene all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per i provvedimenti superiori alla censura.

Naturalmente, il maggior sindacato di comparto – e c'è da giurarsi che a breve si affiancherà il resto della Pentiade – non ha perso tempo per esprimere **particolare soddisfazione** per l'esito di una sentenza che **ridimensiona il potere disciplinare del dirigente scolastico** e premia il ruolo del sindacato **in difesa delle lavoratrici e dei lavoratori della scuola**, cui saranno subito fornite **tutte le informazioni dettagliate e specifiche per i diversi territori**.

Devono allora i dirigenti scolastici – in procinto di ricevere l'inesorabile lettera di diffida preventiva – attenersi a quella che si vorrebbe considerare oramai una giurisprudenza consolidata? **Nient'affatto!**

Indubbiamente, le decisioni giudiziarie si devono rispettare, ma cominciando con il richiamo del principio che ogni sentenza fa stato solo tra le parti e non è, per automatismo, estensibile *erga omnes*. La sentenza di Foggia e le analoghe precedenti non valgono perciò per i dirigenti scolastici che non siano stati parte in causa. Non può quindi configurarsi una sorta di generale vincolo implicito ad uniformarvisi, per essersi verificato in materia un tutt'altro che incontestato indirizzo giurisprudenziale.

Se dunque le decisioni giudiziarie si devono rispettare, nei limiti dianzi puntualizzati, non è men vero che le stesse possono, e devono, essere sottoposte a un vaglio critico, specialmente quando destano non poche perplessità, oltre che contrastare con la C. M. 88/10 del MIUR,



**DIRIGENTISCUOLA - Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



qualificabile alla stregua di un'argomentata e organica direttiva sulle procedure da seguire in materia disciplinare, susseguenti all'emanazione del plurimenzionato D. Lgs. 150/09.

Avrebbe dovuto e potuto farlo l'Avvocatura dello Stato, che evidentemente ha ravvisato la natura bagatellare delle controversie, delegandole agli uffici per il contenzioso incardinati negli ambiti territoriali dell'Amministrazione, che a loro volta – secondo un invalso e abusato costume – le hanno scaricate sui dirigenti scolastici, così tenuti non già a redigere solo una relazione sui fatti di causa, ma costretti a stilare la memoria difensiva, costituirsi in giudizio e difendere l'Amministrazione (cioè il proprio operato).

Se l'Avvocatura dello Stato fosse direttamente comparsa in giudizio avrebbe ben potuto contrastare questa singolare giurisprudenza che, per escludere il potere del dirigente scolastico di irrogare ai docenti la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio sino a dieci giorni, nella sostanza attribuisce la natura di norma speciale alle disposizioni elencate ai commi 2 e 3, art. 492 del D. Lgs. 297/94, richiamati dall'art. 91 CCNL Scuola (dalla censura alla destituzione, comunemente riferite al *personale direttivo e docente*, per il quale ultimo la sanzione disciplinare di primo grado è l'avvertimento scritto).

Sarebbero pertanto disposizioni da ritenersi prevalenti sulla generale e successiva disciplina introdotta dall'art. 55-*bis* e sgg. del D. Lgs. 150/09 e di stretto diritto, da seguire quindi rigorosamente alla lettera per i supposti intrinseci caratteri della tipicità e tassatività, siccome estensibili a tutte le norme sanzionatorie – e non solo penali – per esigenze di garanzia dei soggetti passivi.

Tale vincolo dovrebbe per conseguenza permanere fino alla loro possibile espressa modifica, che nella risalente previsione legale codificata nel primo comma dell'art. 492 è collegata alla revisione degli organi collegiali della scuola; mentre ora, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 150/09, art. 73, comma 3, provvederà il prossimo, dato per imminente, contratto collettivo nazionale di lavoro. Di modo che l'intero sistema delle sanzioni disciplinari, come per tutto il pubblico impiego contrattualizzato, sarà normato in maniera omogenea, come già avvenuto per i dirigenti scolastici con la stipula del relativo CCNL il 15 luglio 2010.



**DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



Senonché, sempre l'Avvocatura dello Stato avrebbe potuto muovere almeno due obiezioni possibili.

La prima è che per qualificare *norma speciale* una o più disposizioni – quelle che tuttora si leggono nell'antescritto art. 492 – occorre considerare la **nuova e organica** disciplina di settore negli articoli da 54 a 55-*septies* della novella brunettiana, se non l'intero inerente corpo normativo parimenti in larga parte trasfuso nel D. Lgs. 165/01.

Ci si renderà così avvertiti che il Legislatore ha voluto incrementare la produttività di tutte le amministrazioni pubbliche – istituzioni scolastiche incluse, ex art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/01 – secondo criteri di efficienza-efficacia-economicità, non disgiunti dal rispetto del principio di legalità e dagli obblighi di trasparenza-rendicontazione del servizio in concreto erogato da ogni singola *struttura organizzativa*, anche per premiare il merito, e all'occorrenza sanzionare il demerito, dei singoli dipendenti. Pertanto, sempre il nostro Legislatore, ha incrementato i poteri di organizzazione e di gestione di tutti i dirigenti pubblici, e quindi dei dirigenti scolastici, siccome non risultante nei loro riguardi nessuna esplicita eccezione (*ubi lex voluit...*), peraltro ora accentuati e resi espliciti dalla legge 107/15.

E tra gli strumenti di gestione della rinforzata dirigenza pubblica sono compresi i suoi più incisivi poteri sanzionatori, con effetti immediati e generalizzati, in virtù dell'uniforme riscrittura – tramite disposizioni espressamente qualificate *imperative* – del sistema delle sanzioni disciplinari **per tutti** i dipendenti delle amministrazioni pubbliche *al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo* (art. 67, comma 1, D. Lgs. 150/09).

Per rendere le predette sanzioni in concreto dissuasive e certe, tra le altre misure, ancora il Legislatore, ne ha escluso l'impugnabilità dinanzi ai collegi arbitrali, solo consentendo alla contrattazione collettiva – ai sensi dell'art. 55, comma 1 del riscritto D. Lgs. 165/01 – la facoltà di introdurre procedure conciliative non obbligatorie, tranne che non sia previsto il licenziamento disciplinare, per l'irrogazione *anticipata* di una sanzione ridotta ma sempre della stessa specie, ciò precludendo la possibilità di adire il giudice del lavoro. E soprattutto ha abrogato, con effetto immediato e anche per i docenti, i consigli di disciplina.



**DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



Venendo così alla seconda obiezione, si sottolinea come la facoltà attribuita alla contrattazione collettiva di istituire procedure conciliative e la possibilità di poter comunque ricorrere ad un soggetto terzo ed imparziale, quale il giudice del lavoro, sembrano ben realizzare un adeguato bilanciamento tra i nuovi poteri-doveri del dirigente scolastico per contrastare efficacemente le numerose condotte stigmatizzate dal Legislatore, comunque non comportanti la comminazione di sanzioni espulsive, e le istanze di garanzia del dipendente inciso, estese agli aspetti procedurali, che se non rigorosamente rispettati dal soggetto agente rendono nullo in radice l'intero procedimento, così come rendono nulla la sanzione che sia stata irrogata.

Dovrebbero dunque intendersi le nuove disposizioni di legge nel senso della loro immediata precettività, riconoscendosi al dirigente responsabile di ogni *struttura organizzativa* del servizio pubblico l'afferente potere sanzionatorio: da graduare, è ovvio, sulla scorta dei criteri definiti nei codici disciplinari incorporati nei contratti collettivi di lavoro (e, al momento e per i docenti, nella Parte III, Titolo I, Capo IV, art. 492-508 del D. Lgs. 297/94) per contrastare efficacemente *scarsa produttività e assenteismo* e in genere comportamenti antidoverosi, **con strumenti che non si limitino alla censura, una mera dichiarazione di biasimo per mancanze non gravi riguardanti i, generici, doveri inerenti alla funzione docente, in concreto indolore negli esiti.**

E' difatti irragionevole ritenere che il dirigente responsabile della struttura organizzativa, in cui si consumano tanti di quei *misfatti* deprecati dalla stessa Amministrazione ed ingigantiti dalla stampa, non possa direttamente e prontamente sanzionare i mancati doveri di correttezza, le gravi o reiterate negligenze in servizio, la violazione dei segreti d'ufficio, l'omissione di vigilanza e specie se trattasi di minori, il pregiudizio al regolare funzionamento della scuola, l'uso dell'impiego a fini d'interesse personale, l'abuso di autorità.

Beninteso, resta fermo che, a fronte di evenienze stimate dal dirigente scolastico, dopo una doverosa istruttoria, astrattamente meritevoli di sanzione superiore alla sospensione per non più di dieci giorni, egli rimetterà gli atti al competente Ufficio per i procedimenti disciplinari, che potrà determinarsi sull'intera differenziata gamma sanzionatoria di cui all'art. 492 del T.U. 297/94, comma 2, lettere *b* (residuale sospensione da undici giorni fino a un mese), *c* (sospensione da oltre un mese a sei mesi), *d* (decorsi i sei mesi di sospensione, utilizzazione in compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente), *e* (destituzione, equivalente al licenziamento del personale ATA).



**DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE  
DIRIGENTIAREA ISTRUZIONE E RICERCA  
CONFEDERATI CODIRP



Diversamente, il dirigente scolastico **deve procedere nel rispetto della legge e secondo le sue rigorose procedure** senza temere pregiudizio alcuno da un'eventuale sentenza di un giudice della Repubblica che annulli il suo provvedimento.

Sede: Via Prospero Alpino, 69 – 00154 Roma - Tel.(0039) 06 77591048 Fax 06 57289116  
Sede Legale, operativa e amministrativa: Viale Luigi Pinto n. 87 - 71122 FOGGIA  
TELEF/FAX 0881748615 - C.F. 94086870717  
Mail: [dirigentiscuola@libero.it](mailto:dirigentiscuola@libero.it) - [info@dirigentiscuola.org](mailto:info@dirigentiscuola.org)  
PEC: [dirigentiscuola@pec.it](mailto:dirigentiscuola@pec.it) - Sito: [www.dirigentiscuola.org](http://www.dirigentiscuola.org)