

MEMORIA SULLO SCHEMA DEL D.L.vo SUL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

-Audizione del 4 febbraio 2016-

1. Si riscontra che lo schema di decreto legislativo è uno stralcio che anticipa la successiva normazione delegata per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera s) della legge 124/15.

2. Si valuta positivamente l'aggiunta del comma 1-bis al comma 1, art. 55-quater del D. Lgs. 165/01, che meglio dettaglia la fattispecie della "falsa attestazione della presenza in servizio" e che chiama a risponderne anche chi abbia agevolato, con propri comportamenti sia attivi che omissivi, la condotta fraudolenta. A tal fine bisogna rendere obbligatoria l'installazione dei rilevatori delle presenze nel mondo della scuola.

3. Si valuta positivamente l'introduzione della sospensione obbligatoria di chi abbia falsamente attestato la propria presenza in servizio, sia per accertata flagranza che per alterazione o manomissione dei relativi strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi, senza che vi sia un obbligo di preventiva audizione dell'interessato. Il termine assegnato al dirigente della struttura per provvedere entro 48 ore dalla sua conoscenza del fatto è quindi congruo, purché si specifichi che la richiesta motivazione dev'essere succinta e riferita al mero accadimento fattuale.

4. Atteso che la sospensione obbligatoria disposta oltre i termini non determina né l'inefficacia della medesima né la decadenza della conseguente azione disciplinare, è legittimo chiamare a rispondere del ritardo il dirigente della struttura, ma appare spropositata la comminazione nei suoi confronti della sanzione disciplinare del licenziamento senza nessuna previa graduazione, con in più l'obbligo di denuncia

DIRIGENTISCUOLA-CONFEDIR

(Di.S.Conf)

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE

DIRIGENTI M.I.U.R. aderente alla Confedir



Il Segret



Il Segretario Generale Aggiunto

alla Procura della repubblica per omissione di atti d'ufficio, anche nel caso in cui – colpevolmente – di giorni ne abbia fatti trascorrere tre o poco più. Necessita perciò una più attenta riformulazione della fattispecie che la emendi dagli evidenti profili di irragionevolezza, che sicuramente sarebbero sottoposti al vaglio della Corte costituzionale.

5. La prevista sanzione del licenziamento può giustificarsi nei confronti, e non solo per la fattispecie in discussione bensì per tutti procedimenti disciplinari, di chi o non avvia il procedimento disciplinare, o fa scadere i termini, o l'avvia a termini scaduti con conseguente annullabilità della sanzione irrogata.

Nel mondo della scuola moltissimi dei procedimenti disciplinari segnalati dai dirigenti scolastici non sono stati avviati o avviati in ritardo o, peggio, ancora avviati e conclusi con l'archiviazione.

E' opportuno censurate, con adeguata sanzione, sia il mancato avvio del procedimento disciplinare che l'archiviazione immotivata e/ o non giustificabile.

6. Adottato obbligatoriamente l'immediato provvedimento di sospensione cautelare, il pari obbligo di avviare il contestuale procedimento disciplinare può dirsi "in re ipsa". Ma il termine di concluderlo in 30 giorni è incongruo, controproducente ed inutile.

E' incongruo perché una consimile, oggettiva, compressione dei tempi non consente all'incolpato di attrezzare compiutamente il suo legittimo diritto di difesa per contrastare una sanzione espulsiva.

E' controproducente, e vanificherebbe la finalità dell'emananda norma, perché – non modificandosi, nella bozza in esame, i termini figuranti nella generale disciplina di cui ai commi all'art. 55 bis del D. Lgs. 165/01:

a- venti giorni per l'avvio del procedimento disciplinare;

Viale Luigi Pinto n. 87 71122- FOGGIA TELEF/FAX 0881748615

cell 3404098504 C.F. 94086870717

Mail: dirigentiscuola@libero.it - info@dirigentiscuola.org - Sito:www.dirigentiscuola.org

Il Segret



Il Segretario Generale Aggiunto

- b- fissazione del contraddittorio in presenza non prima di 10 giorni dalla notifica della contestazione;
- c- possibilità di rinvio del contraddittorio in presenza fino a 10 giorni senza conseguente rinvio dei termini di scadenza del procedimento;

è di facile evenienza, per non dire certo, il rischio della decadenza dell'azione disciplinare.

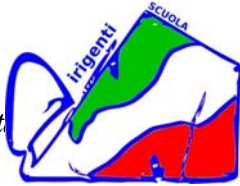
E' inutile perché l'adottata sospensione cautelare ha già assicurato l'allontanamento dall'ufficio/luogo di lavoro del soggetto inciso, con privazione della retribuzione, sino all'esito del procedimento disciplinare, che pertanto può ben concludersi entro gli attuali 120 giorni o sessanta se vengono unificate le procedure vigenti.

7. Mantenuto il predetto termine generale di 60 o 120 giorni anche per la fattispecie sanzionatoria che qui ne occupa, si ritiene fondamentale che, nella stesura finale del decreto legislativo, **si possa e si debba prevedere che tutte le sanzioni disciplinari siano irrogate dal dirigente della struttura in cui il dipendente presta servizio**, sia quelle qualificate meno gravi (sospensione sino a dieci giorni) che gravi (dalla sospensione per più di dieci giorni al licenziamento), con salvezza degli attuali differenziati termini infraprocedimentali. **Di conseguenza andrebbero abrogati gli uffici competenti per i procedimenti disciplinari.**

L'obiettivo di colpire i dipendenti infedeli non si consegua mantenendo l'inerente potere disciplinare in capo a soggetti lontani – ed estranei – dai/ai luoghi in cui in concreto si verificano i deprecati misfatti.

Soggetti lontani ed estranei, che, nel parametrare obbligatoriamente la sanzione sulla scorta di una molteplicità di elementi soggettivi e oggettivi riferibili all'incolpato, hanno davanti essenzialmente solo carte e perciò, sostanzialmente, decidono *de relato*, con l'inevitabile cautela, può dirsi, eccessiva e non minore di

Il Segret



Il Segretario Generale Aggiunto

quella che si vorrebbe imputare al dirigente che – per contro – meglio conosce la persona e il contesto in cui è stata consumata l’infrazione.

Peraltro, nella fattispecie che ci occupa, la sanzione va adottata per tabula, dalle prove e, quindi, senza alcuna interpretazione da parte dell’organo erogante.

8. Da ultimo, ma non per ultimo, che, specie nel mondo della scuola, il fenomeno della falsa o fraudolenta attestazione in servizio non interessa il personale docente se non marginalmente e in casi patologici: nessun docente attesterebbe la presenza in servizio senza andare in classe. Comportamenti irregolari molto più gravi che producono danni anche irreversibili nell’utenza, vengono censurati solo raramente o in seguito a visita medica collegiale. La sola presenza in servizio non è indice di efficienza, efficacia, produttività e qualità della prestazione. Tra un dipendente che arriva in ritardo di 10 minuti e manomette il sistema di rilevazione della presenza, cartacea o informatizzata, ma rende o produce più e meglio e un dipendente che rispetta l’orario di servizio e si trastulla è preferibile il primo che, invece, rischia, con le nuove norme, il licenziamento!

9- Va contrastato, infine, il fenomeno ancora molto diffuso, dell’assenteismo programmato e giustificato con “adeguata” certificazione e conseguente convalida da parte della medicina legale.

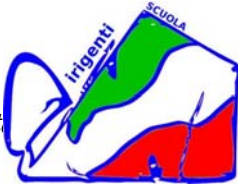
***Il Segr. Gen. DIRIGENTISCUOLA e
Seg. Gen. Aggiunto CONFEDIR***

DIRIGENTISCUOLA-CONFEDIR
(Di.S.Conf)

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI M.I.U.R. aderente alla Confedir



Il Segret



Il Segretario Generale Aggiunto

(Attilio Fratta)

Viale Luigi Pinto n. 87 71122- FOGGIA TELEF/FAX 0881748615
cell 3404098504 C.F. 94086870717

Mail: dirigentiscuola@libero.it - info@dirigentiscuola.org - Sito:www.dirigentiscuola.org