

RIFORME IN ITINERE

Tutti i poteri al dirigente, anche quello di licenziare

Tempi stringenti per le procedure disciplinari: 60 giorni contro l'anno abbondante di oggi

DI MARIO D'ADAMO

Aumentano i poteri del dirigente scolastico: d'ora innanzi può punire il proprio personale per le infrazioni, regolarmente accertate, applicando direttamente tutte le sanzioni disciplinari fino alla sospensione dal servizio con privazione dello stipendio per non più di dieci giorni. E ciò, secondo le nuove regole introdotte con il decreto delegato, apprestato dal ministro della funzione pubblica, Renato Brunetta, in attuazione della legge delega n. 15/2009 di riforma delle pubbliche amministrazioni. Per le sanzioni superiori, il ministero deve individuare l'organo competente, verosimilmente l'ufficio scolastico regionale. L'azione disciplinare si conclude entro sessanta giorni dalla contestazione degli addebiti, o con l'irrogazione della sanzione o con l'archiviazione. Per il personale Ata, ausiliari, tecnici e amministrativi, (codice disciplinare contrattualizzato) si tratta di tempi dimezzati rispetto a quelli finora praticati, mentre per il personale docente (codice disciplinare regolato da vecchi decreti) i nuovi termini sono abissalmente inferiori, se si pensa che determinati procedimenti potevano durare anche più di un anno. Per il dirigente aumentano corrisponden-

temente le responsabilità: se, ad esempio, senza giustificato motivo, lascia decadere l'azione disciplinare o non la esercita per niente, è passibile a sua volta di sanzioni disciplinari proporzionali alla gravità della sanzione che doveva essere applicata al dipendente. Per i profili d'illeceità del procedimento, però, fatti

salvi i casi di dolo o colpa grave, egli è esonerato da responsabilità civile. Contro le sanzioni disciplinari è ammesso ricorso al pretore del lavoro, il deferimento al quale delle relative controversie è fatto salvo dal decreto. I contratti possono prevedere procedure di conciliazione facoltative. La sanzione concordemente determinata non può essere di specie diversa da quella prevista per l'infrazione commessa né essere soggetta a impugnazione.

Una novità: le cause di licenziamento disciplinare, inderogabili. Eccole: 1. Falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione dell'assenza mediante falsa certificazione; 2. Assenza priva di valida giustificazione per un periodo, anche non continuativo, di tre giorni in un biennio o comunque di sette negli ultimi dieci anni; 3. ingiustificato rifiuto di trasferimento; 4. Documentazione o dichiarazioni

false prodotte ai fini dell'instaurazione del rapporto o di lavoro o la progressione di carriera; 5. Ripetuti, gravi comportamenti nell'ambiente di lavoro minacciosi, aggressivi o molesti e comunque lesivi della

dignità e dell'onore altrui; 6. Condanna penale definitiva che comporti l'interdizione dai pubblici uffici.

Il decreto Brunetta, per riformare il sistema disciplinare, riscrive interamente l'art. 55 («responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative») del d.l.vo 165/2001 e ne introduce altri sullo stesso tema (da 55-bis a 55-sexies). Lascia alla contrattazione la definizione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni (art. 55, nuova versione), mentre riserva a sé le regole sul procedimento, facendo automaticamente decadere quelle contrattuali (art. 55-bis). Il decreto stabilisce che il procedimento disciplinare si svolga lo stesso, anche quando sugli stessi fatti è in corso un procedimento penale, mentre prima se ne doveva attendere la conclusione (art. 55-ter). Abroga, infine, le norme sulle competenze, i provvedimenti cautelari e le procedure dell'ormai vecchio e bucherellato testo unico delle leggi sulla scuola (artt. 502-507 del d.l.vo n. 297/1994), lasciando tuttavia in vita le sanzioni disciplinari del personale docente (artt. 492-501), nell'attesa che la nuova stagione contrattuale le riscriva.

— © Riproduzione riservata —

Tra le infrazioni più gravi, le parolacce

