



## Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Istituto Comprensivo " R. FUSARI "

Via A. De Gasperi, 30 – 26823 Castiglione d'Adda (LO) – Tel. 0377 900482- Fax 0377 901508

[www.iccastiglione.it](http://www.iccastiglione.it) C.F.82503260158 C.M. LOIC80800N

e-mail uffici : [istitutofusari@libero.it](mailto:istitutofusari@libero.it) – [lomm00300g@istruzione.it](mailto:lomm00300g@istruzione.it)

Prof. N. 1914/C2/TR

Castiglione d'Adda , 24 marzo 2010

### AI DOCENTI

- ✓ Scuola Infanzia
- ✓ Scuola Primaria
- ✓ Scuola Secondaria di I° grado

### AL PERSONALE ATA

**SITO WEB**  
**ALBO**  
**SEDI**

**Oggetto:** D.Lgs. 150/2009 – Cosa cambia per il personale della scuola

Come atto di doverosa comunicazione istituzionale, si forniscono di seguito alcune informazioni in ordine alle disposizioni entrate in vigore per effetto del recente D.Lgs 150 del 27.10.2009. Si prega di leggere con attenzione i punti evidenziati apponendo la firma per presa visione.

#### 1. **PREMESSA. LA LEGGE 15/09**

Il Decreto Legislativo 150/09 trae origine dalla Legge Delega 15/09 con cui il Parlamento delega il Governo ad **ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.**

Contiene alcune norme immediatamente esecutive. Per esempio, stabilisce che **una norma in materia di lavoro può essere derogata da parte dei contratti, ma solo se espressamente previsto dalla norma stessa** (art. 1, comma 1.)

Il **DECRETO 150/09** attua una riforma organica del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni (P.A.) attraverso **l'introduzione di nuove norme sulla performance, merito e premialità e di forti modifiche al D.LGS. 165/01 (norme sull'ordinamento del lavoro delle P.A.)** come la valutazione delle strutture e del personale delle P.A. ,la trasparenza e l'accessibilità totale.

Inoltre, prevede la revisione delle norme sulla dirigenza pubblica, delle procedure di contrattazione collettiva, delle responsabilità e sanzioni disciplinari dei dipendenti.

**Il Decreto è in vigore dal 15.11.2009**, si applica anche alle scuole che sono P.A. e al personale scolastico, momentaneamente ad esclusione dei docenti per quanto concerne il Titolo II (misurazione della performance) e il Titolo III (merito e premi) in quanto in fase di predisposizione un DPCM che determinerà le modalità di applicazione ai docenti dei suddetti titoli.

## • MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

I principi generali stabiliscono (art. 3) che ogni P.A. è tenuta a misurare e valutare la performance in riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità o aree in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il ciclo di gestione della performance (art. 4) definisce gli obiettivi derivanti da standard, il collegamento tra obiettivi e risorse, il monitoraggio, misurazione e valutazione, l'assegnazione di premi secondo i meriti, la rendicontazione.

Tra i soggetti che intervengono nella misurazione e valutazione della performance (art. 12) c'è il Dirigente Scolastico.

## • MERITI E PREMI

Vengono stabilite 3 fasce di merito per i dipendenti (art. 19):

- **alta ( 25% dipendenti; 50% risorse);**
- **media ( 50% dipendenti; 50% risorse);**
- **bassa (25% dipendenti; 0% risorse).**

La contrattazione può modificare tali fasce, ma solo nel limite del 5%. Vengono, inoltre, introdotti degli strumenti (art. 20) come il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, le progressioni economiche e di carriera, ecc. **Le disposizioni su merito e premi (art. 29) sono norme imperative e non derogabili dalla contrattazione collettiva.**

## • PRINCIPI GENERALI SUL LAVORO PUBBLICO E DIRIGENZA

Il Decreto 150/09 ha modificato ampiamente il Decreto 165/01 per quanto riguarda i principi generali, la dirigenza, la contrattazione e le responsabilità disciplinari. I rapporti di lavoro sono disciplinati dal capo I, titolo II, libro V del Codice Civile, fatte salve **le disposizioni contenute nel Decreto che sono a carattere imperativo**. Nella scuola, per esempio, il Dirigente determina in via esclusiva con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro ed effettua la valutazione del personale assegnato nel rispetto del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

## • LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Viene di fatto ridimensionata e sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali.

## • RESPONSABILITA' E SANZIONI DISCIPLINARI

Il Decreto 150/09 modifica profondamente le norme sulla responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, tanto da poter affermare che si tratta di una vera e propria riforma. Interessa anche il personale docente e ATA delle scuole, sia perché le scuole sono pubbliche amministrazioni ( art. 1, comma 2, del D. Lgs. N° 165/2001 ), sia perché – riguardo alla materia disciplinare – non dispone l'esclusione di tale personale dalla nuova normativa .

Per quel che concerne il personale con qualifica dirigenziale, fa sorgere determinate responsabilità, *per omessa collaborazione all'autorità disciplinare, per mancato esercizio o omissione di azione disciplinare e per omesso controllo delle assenze del personale che, ove accertate, comportano la sospensione dal servizio.*

Le norme in esame non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e pertanto sono inserite di diritto nei contratti collettivi vigenti e, circa le sanzioni disciplinari, si rammenta come la contrattazione collettiva sia consentita negli esclusivi limiti previsti dalla legge.

Per tutti i dipendenti ci sono gli obblighi di comportamento. **Nel comparto scuola esiste il codice di comportamento (allegato 2 al CCNL 2006-09) a cui bisogna attenersi per evitare sanzioni.** Per il personale ATA vale il codice disciplinare previsto dal vigente CCNL, mentre per il personale docente la norma contrattuale è stata rinviata e valgono leggi e Codice civile (TU 297/94).

Nella tabella seguente sono riassunte **le norme relative alle infrazioni.**

<b>PERSONALE DOCENTE</b> ARTT. 492-501 D. LGS. 297/1994	<b>PERSONALE ATA</b> Art. 92 CCNL
Art. 54 D.lgs 165/01 ( Codice di comportamento- CCNL)	Art. 54 D.lgs 165/01 ( Codice di comportamento- CCNL)
Art. 55 quater ( casi di licenziamento)	Art. 55 quater ( casi di licenziamento)
Art. 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni)	Art. 55 quinquies (false attestazioni o certificazioni)
Art. 55 sexies ( condotte pregiudizievoli per la PA – inefficienza o incompetenza professionale ))	Art. 55 sexies ( condotte pregiudizievoli per la PA)

Nella tabella seguente sono riassunte le **sanzioni disciplinari:**

<b>PERSONALE DOCENTE</b> ARTT. 492-501 D. LGS. 297/1994	<b>PERSONALE ATA</b> Art. 93 , primo comma, CCNL 2006/09
Art. 55 quater ( licenziamento disciplinare)	Art. 95 CCNL ( codice disciplinare)
	Art. 55 quater ( licenziamento disciplinare)
AVVERTIMENTO SCRITTO	RIMPROVERO VERBALE
CENSURA	RIMPROVERO SCRITTO
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO FINO AD UN MESE	MULTA DI IMPORTO VARIABILE FINO AD UN MAX DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO DA OLTRE UN MESE FINO A 6 MESI	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO PER UN PERIODO DI 6 MESI E UTILIZZAZIONE PER COMPITI DIVERSI DALLA DOCENZA	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
DESTITUZIONE ( licenziamento disciplinare)	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il Decreto ha ridotto drasticamente i tempi entro i quali concludere il procedimento disciplinare (art. 55 bis) e ha aumentato i poteri del Dirigente che può irrogare le sanzioni dal rimprovero verbale alla sospensione del servizio senza retribuzione fino a 10 giorni **(queste regole sono già in vigore dal 15 novembre 2009)**. Per sanzioni superiori a quelle irrogabili dal Dirigente scolastico provvede il Direttore Scolastico Regionale a cui il Dirigente Scolastico trasmette gli atti.

A fronte di quanto sin qui riportato si invita tutto il personale in indirizzo a collaborare ad operare positivamente sul versante disciplinare tenendo conto delle disposizioni in esame e si rammenta loro la specifica responsabilità prevista dalla normativa a carico della dirigenza ( Dirigente e suoi Collaboratori Vicari ) per mancato esercizio dell'azione disciplinare.

Sono pubblicati sul sito ed all'albo dell'istituto:

- il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (allegato 2 al CCNL 2006/09);
- le sanzioni disciplinari previste per il personale docente (artt. 492/501 del D.LGS 297/1994);
- gli artt. 92/96 del CCNL 2006/09 ("Codice disciplinare ATA")

Per eventuali chiarimenti il Dirigente Scolastico è a completa disposizione.

f.to IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Tiziana Rainò