



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO

CONVITTO NAZIONALE "Vittorio Emanuele II"

SCUOLE INTERNE

SCUOLA PRIMARIA – SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO

LICEO CLASSICO - SCIENTIFICO – CLASSICO EUROPEO

LICEO SCIENTIFICO INTERNAZIONALE CON OPZIONE LINGUA CINESE

LICEO MUSICALE E COREUTICO - SEZIONE COREUTICA

Piazza Monte Grappa, 5 - 00195 ROMA - Tel. 063269981 - Fax 063203524

Prot. n. 9046/C

Roma, 12.11.2010

Ai Docenti di Scuola Primaria
Ai Docenti di Scuola Secondaria I Grado
Ai Docenti di Scuola Secondaria di II Grado
Agli Educatori
Al personale ATA
SEDE

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.

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.)

II 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):

- ✓ 8 alta (25% dipendenti; 50% risorse);
- ✓ 8 media (50% dipendenti; 50% risorse);
- ✓ 8 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.

PERSONALE DOCENTE:

ARTT. 492-501 D. LGS. 297/1994

PERSONALE ATA

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:

PERSONALE DOCENTE

ARTT. 492-501 D. LGS. 297/1994

PERSONALE ATA

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.

ASSENZE PER MALATTIA

Le assenze per malattia protratte per un periodo superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare debbono essere giustificate esclusivamente

con certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS che provvede immediatamente ad inoltrarla, sempre per via telematica, all'amministrazione interessata. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica sulle assenze per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le ASL della decadenza dalla convenzione (art. 69).

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali si effettuano le visite mediche di controllo, sono stabilite con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione (art. 69). Nel caso di accertata permanente **inidoneità psicofisica** al servizio l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo con l'uso di **cartellini identificativi** o di **targhe** apposte presso la postazione di lavoro (art. 69).

Il Rettore – Dirigente Scolastico
(Dott. Emilio FATOVIC)