

# ALLEGATO 1

## CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 - artt. 22-29

Estratto normativo predisposto per la pubblicazione istituzionale. Per il testo ufficiale e gli aggiornamenti successivi fare sempre riferimento alla fonte indicata in calce.

### Art. 22 - Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilit  disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Universit , nonch  al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 23 - Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilit  e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialit  dell'attivit  amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altres  il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare: collaborare con diligenza; rispettare il segreto d'ufficio; non utilizzare a fini privati informazioni d'ufficio; rispettare trasparenza, accesso e autocertificazione; rispettare orario di lavoro e obblighi relativi al lavoro a distanza; mantenere condotta corretta nei rapporti interpersonali e con gli utenti; non attendere ad occupazioni estranee al servizio; eseguire le disposizioni legittime dei superiori; vigilare sul personale sottordinato ove previsto; avere cura dei beni affidati; non utilizzare beni dell'amministrazione per fini non di servizio; non chiedere ne accettare compensi o regali fuori dai casi consentiti; osservare le regole di accesso ai locali; comunicare residenza e dimora; dare tempestivo avviso in caso di malattia; astenersi in caso di conflitto di interessi; comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative   tenuto a cooperare al buon andamento dell'istituzione, favorire informazione e collaborazione con famiglie e studenti, mantenere condotta coerente con le finalit  educative anche nell'uso dei canali sociali informatici, rispettare i doveri di vigilanza, segnalare casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo e tenere i registri e le altre forme di documentazione previste.
5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 24 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni degli obblighi di cui all'art. 23 danno luogo, secondo la gravit  dell'infrazione, alle seguenti sanzioni: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa fino a quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; sospensione da 11 giorni fino a sei mesi; licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso.
2. Restano inoltre applicabili le sanzioni previste dal d.lgs. n. 165/2001, incluse quelle di cui agli artt. 55-bis e 55-sexies.
3. Per l'autorit  disciplinare competente, le forme, i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare si applica l'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura procede all'irrogazione del rimprovero verbale; la sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
8. Resta fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 25 - Codice disciplinare

1. Il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, considerando intenzionalità o negligenza, rilevanza degli obblighi violati, responsabilità connesse alla posizione, danno o pericolo causato, circostanze aggravanti o attenuanti, concorso di più lavoratori e, nelle istituzioni scolastiche, l'eventuale coinvolgimento di minori affidati alla vigilanza del dipendente.
3. Si applicano dal rimprovero verbale o scritto fino alla multa, tra l'altro, per inosservanza delle disposizioni di servizio, condotta non corretta, negligenza, violazioni non gravi in materia di sicurezza, insufficiente rendimento e violazione degli obblighi di comportamento.
4. La sospensione fino a dieci giorni si applica, tra l'altro, per recidiva o particolare gravità delle mancanze precedenti, assenza ingiustificata o arbitrario abbandono del servizio, attività incompatibili con lo stato di malattia, manifestazioni ingiuriose verso l'amministrazione e comportamenti aggressivi, ostili, denigratori, minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di dipendenti, utenti o terzi, nonché per violazioni degli obblighi di vigilanza e del segreto d'ufficio.
- 5-8. Sono previste, nei casi richiamati dal d.lgs. n. 165/2001 e dal contratto, sospensioni fino a quindici giorni, fino a tre mesi e da 11 giorni fino a sei mesi.
9. Il licenziamento, con o senza preavviso, si applica nei casi previsti dal contratto e dal d.lgs. n. 165/2001, incluse le ipotesi di particolare gravità, recidiva, gravi fatti illeciti, molestie sessuali, dichiarazioni false nelle procedure di mobilità e altre violazioni incompatibili con la prosecuzione del rapporto di lavoro.
11. Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo l'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione del CCNL il codice disciplinare è reso pubblico entro quindici giorni dalla stipulazione e si applica dal quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione.
13. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

## **Art. 26 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

Fatta salva la sospensione cautelare di cui all'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001, l'amministrazione può disporre, quando necessario per accertamenti relativi a fatti punibili con sanzione non inferiore alla sospensione, l'allontanamento dal lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione. Il periodo è computato nell'eventuale sospensione irrogata. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19/04/2018.

## **Art. 27 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

Il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata della misura. Nei casi previsti dalla legge e dal contratto la sospensione può essere disposta anche in pendenza di procedimento penale senza restrizione della libertà personale. Restano ferme le disposizioni del d.lgs. n. 165/2001 e delle altre norme richiamate dal CCNL. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

## **Art. 28 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

Nei procedimenti disciplinari aventi ad oggetto fatti per i quali procede l'autorità giudiziaria trovano applicazione gli artt. 55-ter e 55-quater del d.lgs. n. 165/2001. Il contratto disciplina inoltre la ripresa o riapertura del procedimento disciplinare in relazione all'esito del procedimento penale e gli effetti della riammissione in servizio. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19/04/2018.

## **Art. 29 - Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione fuori dai casi per i quali la legge o il contratto prevedono il licenziamento.
2. La sanzione concordata non può essere di specie diversa da quella prevista per l'infrazione e non è soggetta ad impugnazione.
- 3-9. La procedura conciliativa è facoltativa, deve rispettare i termini e le modalità indicati dall'articolo e deve concludersi entro trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19/04/2018.