



Istituto Statale Galileo Galilei
Liceo Scientifico Tecnologico
Tecnico Industriale
Via Paravia, 31 • 20148 Milano
tel. 02 40091762 • fax 02 40090183
e-mail: itgalil@tin.it
www.itisgalileimilano.it



Circ. n.
MI , 4.01.10

AL PERSONALE DOCENTE E ATA

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 NOTA MIUR E CIRCOLARI PCM.
Si trasmettono a tutto il personale docente e ATA nota MIUR e circolari PCM relative all'applicazione del Decreto Legislativo 150/2009.

Il dirigente scolastico
Prof.ssa Mara Bariatti

Nota MIUR 04.11.2009, prot. n. 416

Articolo 65, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009, n. 15.

Con lettera 7525 del 2 settembre 2009, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ha trasmesso a questo Dipartimento il Protocollo sottoscritto nella stessa data con le organizzazioni sindacali per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze del personale del comparto Scuola.

Successivamente, il decreto legislativo emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, all'articolo 65, comma 3, in conseguenza della prevista ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva, dispone che " in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010. ".

Codesta Amministrazione, considerato che il citato decreto legislativo n. 150/2009 è già stato pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2009 (serie generale n. 254), vorrà pertanto adeguarsi a quanto espressamente stabilito dal legislatore delegato nelle sopra riportate disposizioni normative in ordine alla proroga degli organismi di rappresentanza del personale e alle elezioni dei predetti organismi che dovranno comunque svolgersi con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, definiti ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 165/2001

Circolare PCM 12.11.2009, n. 7

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Controlli sulle assenze per malattia.

Sul Supplemento ordinario n. 197/L alla Gazzetta ufficiale del 31 ottobre 2009 è stato pubblicato il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Il decreto legislativo, stante l'ordinario termine di vacatio legis, entrerà in vigore il 15 novembre prossimo.

Il provvedimento normativo contiene sostanziali novità in materia di valutazione, di ordinamento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e di responsabilità dei pubblici dipendenti. In disparte l'analisi dei vari aspetti innovativi della disciplina, che sarà oggetto di successivi approfondimenti, considerato l'impegno profuso sin dall'inizio del mandato nel contrastare l'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni, si ritiene utile

richiamare già ora l'attenzione delle amministrazioni su alcuni aspetti della normativa in materia di controlli sulle assenze contenuta nel provvedimento in questione.

In proposito, l'art. 69 del d.lgs. n. 150 ha introdotto nel corpo del d.lgs. n. 165 del 2001 - tra gli altri - l'art. 55 septies, rubricato "Controlli sulle assenze". Il comma 5 di tale ultimo articolo specificamente dispone:

"5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione."

Per quanto riguarda il primo periodo del comma, rimane immutata la disciplina sostanziale già introdotta con l'art. 71 comma 3 del d.l. n. 112 del 2008 (il quale viene contestualmente abrogato dall'art. 72 comma 1 del d.lgs. n. 150 del 2009) e, con essa, rimangono valide le indicazioni già fornite in precedenza circa l'interpretazione della norma (Circolari nn. 7 e 8 del 2008 e Circolare n. 1 del 2009).

Si ribadisce pertanto che la legge ha voluto prevedere per le amministrazioni un dovere generale di richiedere la visita fiscale, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, ma che ha tenuto conto anche della possibilità che ricorrano particolari situazioni, che giustificano un certo margine di flessibilità nel disporre il controllo valutandone altresì l'effettiva utilità. Ad esempio, nel caso di imputazione a malattia dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi. Possono rientrare inoltre nella valutazione delle esigenze funzionali ed organizzative eccezionali impedimenti del servizio del personale derivanti ad esempio da un imprevedibile carico di lavoro o urgenze della giornata.

Si presente che, ove quanto è già stato oggetto dell'iniziale accertamento fiscale dovesse essere modificato da certificazioni mediche successive, l'amministrazione è tenuta a chiedere un'ulteriore visita fiscale per l'accertamento della nuova situazione.

Il comma 5 in esame fa poi rinvio ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione per determinare le fasce orarie di reperibilità entro le quali debbono essere effettuate le visite di controllo. In proposito, la materia è stata oggetto di successivi interventi normativi. Infatti, l'originario comma 3 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, in l. n. 133 del 2008, prevedeva che "(...) Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi". Con questa disposizione veniva superata la disciplina dei CCNL di comparto delle fasce di reperibilità che individuava un regime orario più ridotto di quattro ore al giorno (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19). Successivamente, l'art. 17, comma 23, lett. c), del d.l. n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, in l. n. 102 del 2009, ha abrogato la menzionata disposizione. Ciò ha comportato la necessità di far riferimento alle fasce già individuate in precedenza con la disciplina contrattuale, le quali pertanto sono da ritenersi vincolanti sino a quando non entrerà in vigore la regolamentazione che sarà contenuta nel decreto ministeriale. Pertanto, le fasce allo stato da osservare per l'effettuazione delle visite fiscali sono le seguenti: dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Si coglie peraltro l'occasione per anticipare che con l'adozione del decreto ministeriale si intende ampliare il regime delle fasce orarie di reperibilità e quindi gli orari nell'ambito dei quali il controllo può avvenire, ma contestualmente introdurre delle deroghe all'obbligo di reperibilità in considerazione di specifiche situazioni anche in relazione a stati patologici particolari.

Si segnala infine che nel contesto più generale della responsabilizzazione dei dirigenti, obiettivo perseguito con l'approvazione della riforma contenuta nel d.lgs. n. 150 del 2009, l'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto con la menzionata riforma, al comma 6 prevede che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni relative alle assenze per malattia, al fine di "prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche". Per il caso di inadempimento colposo rispetto a questo dovere di vigilanza la legge prevede la possibilità, nel rispetto del

contraddittorio, di comminare una sanzione a carico del dirigente consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato (art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009). A questa si possono aggiungere anche le sanzioni previste per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare per omissioni del dirigente di cui all'art. 55 sexies comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dal d.lgs. n. 150 del 2009, consistenti nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di un ammontare variabile a seconda della gravità del fatto e nella mancata attribuzione della retribuzione di risultato in proporzione alla durata della sospensione dal servizio.

Circolare PCM 27.11.2009, n. 9

D.lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.

Sono pervenute delle richieste di chiarimento da parte di alcune amministrazioni relativamente all'immediata applicabilità della nuova disciplina sul procedimento disciplinare e sui rapporti tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale. In particolare, le disposizioni di cui agli artt. 55 bis e ter del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotti dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, hanno posto problemi di prima applicazione con riferimento ai procedimenti già avviati e a quelle situazioni disciplinarmente rilevanti di cui l'amministrazione abbia già avuto notizia prima dell'entrata in vigore della nuova normativa.

Si ritiene opportuno fornire delle prime indicazioni al fine di contribuire all'uniforme applicazione della legge da parte delle amministrazioni pubbliche, ferma restando la riserva di successivi approfondimenti in relazione alle cospicue novità introdotte con la riforma.

In mancanza di una specifica disposizione transitoria, la questione dell'applicabilità dei menzionati artt. 55 bis e ter alle fattispecie disciplinari pendenti va risolta facendo riferimento ai principi generali. Soccorre in questo caso il principio generalissimo di cui all'art. 11 delle disposizioni preliminari al codice civile, secondo il quale, in assenza di diverse esplicite previsioni, la legge dispone solo per l'avvenire.

L'applicazione alla materia in esame di questo principio deve tener conto della circostanza che il presupposto per l'avvio del procedimento disciplinare è l'acquisizione della notizia dell'infrazione da responsabile della struttura ovvero dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Infatti, dal momento di tale acquisizione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito all'incolpato, che la nuova norma fissa in 20 giorni per infrazioni di minor gravità (art. 55 bis comma 2) e 40 giorni per quelle di maggior gravità (art. 55 bis comma 4). Inoltre, per un'esigenza di accelerazione della procedura, nel caso in cui la competenza spetti all'ufficio disciplinare, è dalla data di acquisizione della prima notizia dell'infrazione che, in base alla nuova norma, decorre il termine per la conclusione del procedimento, termine pari a 60 giorni nel caso di infrazioni di minor gravità (art. 55 bis comma 2) e 120 giorni per quelle di maggior gravità (art. 55 bis comma 4). Dunque il procedimento nella sua unitarietà si snoda a partire dall'acquisizione della notizia.

Da queste premesse deriva che la nuova disciplina procedurale si applica a tutti i fatti disciplinarmente rilevanti per i quali gli organi dell'amministrazione ai quali è demandata la competenza a promuovere l'azione disciplinare acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore della riforma (16 novembre 2009).

In sintesi, si possono distinguere le seguenti situazioni:

1. gli organi titolari dell'azione disciplinare vengono a conoscenza dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009;

2. gli organi titolari dell'azione disciplinare sono venuti a conoscenza dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009.

La prima ipotesi ricorre quando il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Gli elementi rilevanti della fattispecie si manifestano durante la vigenza delle nuove norme e, pertanto, è chiaro che per gli aspetti procedurali si applicano interamente i nuovi artt. 55 bis e ter del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nel secondo caso, il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari hanno acquisito la notizia dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. In questa ipotesi, a

prescindere dalla circostanza che il responsabile della struttura fosse o meno competente a promuovere l'azione disciplinare in base al precedente regime, il presupposto rilevante per l'avvio del procedimento si è verificato prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Quindi, per quanto riguarda la disciplina procedurale continuerà a farsi applicazione delle precedenti fonti di legge e di contratto collettivo. Ciò vale sia per lo svolgimento del procedimento disciplinare sia per i rapporti tra questo ed il procedimento penale.

Si segnala che l'applicazione a tali situazioni del regime precedente a tali situazioni comporta, ove ne sussistano i presupposti, anche la possibilità di ricorrere al cosiddetto patteggiamento previsto dall'originario art. 55, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale disposizione, come noto, prevede che con il consenso del dipendente la sanzione applicabile possa essere ridotta, ma in tal caso non è suscettibile di impugnazione. Questa particolare facoltà non può essere più esercitata per i procedimenti avviati dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, posto che nel nuovo regime la relativa disciplina non è più richiamata. Il comma 3 dell'art. 55 novellato stabilisce invece che i contratti collettivi possano disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento. Un aspetto sostanziale importante nell'ambito di tale nuovo istituto è il fatto che, in base alla legge, la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede. Nonostante la nuova conciliazione presenti caratteristiche diverse rispetto al patteggiamento, poiché l'una si colloca nella fase precedente l'irrogazione della sanzione mentre l'altro si svolge nella fase successiva in cui la sanzione è stata già irrogata, in questo momento storico di transizione (in cui si continua ad applicare anche il regime superato dalla nuova legge), si ritiene utile richiamare l'attenzione sul principio innovativo dell'immutabilità. Sarebbe infatti opportuno che le amministrazioni, ove facessero ricorso al patteggiamento, ispirassero la propria condotta al principio, introdotto dalla nuova normativa, che richiede il mantenimento della medesima tipologia di sanzione.

Naturalmente, per quanto riguarda la disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni, in virtù del principio generale di legalità, le nuove fattispecie disciplinari e penali, con le correlate sanzioni e pene, non potranno trovare applicazione a fatti che si sono verificati prima dell'entrata in vigore della legge in quanto più sfavorevoli all'incolpato. Quindi, anche nell'ipotesi in cui l'amministrazione abbia notizia dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo di fatti commessi prima di tale momento, per gli aspetti sostanziali dovrà comunque far riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente pur se per gli aspetti procedurali, come sopra precisato, dovrà applicare il nuovo regime.

Per quanto riguarda il regime delle impugnazioni, occorre tener conto di alcune espresse previsioni normative. In particolare, l'art. 73, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009 esclude espressamente la possibilità di impugnare sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Tale disposizione prevede contestualmente che "i procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data". In tal caso è stata compiuta una precisa scelta del legislatore nel senso della non ulteriore applicabilità del regime precedente, con l'unica deroga relativa ai procedimenti già avviati che debbono essere portati a conclusione celermente. Pertanto, anche nel caso in cui - per le ipotesi sopra indicate - si dovesse continuare ad applicare il precedente regime del procedimento disciplinare, le sanzioni non potranno comunque essere più impuginate fronte collegi di disciplina (organismi che, peraltro, già avrebbero dovuto cessare con la tornata contrattuale 1998/2001, come previsto dall'art. 72, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, ma che di fatto hanno continuato la loro attività in alcune amministrazioni).

Ad analoghe conclusioni si deve pervenire per la possibilità di impugnare le sanzioni disciplinari di fronte all'arbitro unico, secondo la disciplina contenuta nel CCNQ del 23 gennaio 2001 (prorogato con CCNQ del 24 luglio 2003), benché esso non venga espressamente menzionato nelle disposizioni normative. La motivazione risiede nel fatto che il novellato art. 55, comma 3 primo periodo, prevede che "la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari". Si tratta di una norma imperativa, come stabilisce il precedente comma 1 che preclude, per l'avvenire, anche l'applicazione di clausole contenute in contratti collettivi già vigenti, in conseguenza del meccanismo della sostituzione automatica di clausole nulle introdotto dal medesimo comma 1 mediante il rinvio agli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c.. Pertanto, salva la possibilità di portare a conclusione i procedimenti di impugnazione già pendenti al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 (nel caso dei collegi arbitrali entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo a pena di nullità), da tale momento deve ritenersi preclusa l'impugnabilità delle sanzioni disciplinari sia ai collegi arbitrali di cui all'abrogato art. 55 sia all'arbitro unico di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001.