

GRUPPO SPAGGIARI PARMA

in collaborazione con



LO STATO DELL'ARTE E DELLE RIFORME: SCUOLA E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ASPETTI GENERALI E TEMI SPECIFICI

SEMINARIO NAZIONALE DI FORMAZIONE

*RIVOLTO AL PERSONALE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE
(DS, DSGA, DOCENTI E ASSISTENTI AMMINISTRATIVI)*

29 GENNAIO 2018

PALAZZO SORAGNA - STR. AL PONTE CAPRAZUCCA, 6/A - PARMA

GRUPPO SPAGGIARI PARMA

in collaborazione con



**LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA
SCOLASTICA, LA LEGGE DI BILANCIO 2018
E I RINNOVI CONTRATTUALI NEL PUBBLICO IMPIEGO**
A CURA DI ANTONELLO GIANNELLI

29 GENNAIO 2018

PALAZZO SORAGNA - STR. AL PONTE CAPRAZUCCA, 6/A - PARMA

La «riforma scolastica»

Legge 107/2015 e decreti legislativi attuativi

Problemi aperti:

- Gestione dei posti di potenziamento
 - Gestione dell'Alternanza Scuola-Lavoro
 - La chiamata diretta e i CCNI derogatori
 - La premialità ex art. 1, c. 127 segg.
-
- La corsa contro il tempo del D.Lgs. 61/2017
 - Le innovazioni introdotte dal D.Lgs. 62/2017
 - La ridefinizione dell'inclusione ex D.Lgs. 66/2017

La «riforma Madia»

Legge delega 7 agosto 2015, n. 124

La «disavventura» dell'incostituzionalità (sentenza Corte Costituzionale 251/2016)

I più recenti decreti (in vigore dal **22/06/2017**):

- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al D.Lgs. 150/2009)
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al D.Lgs. 165/2001)

La «riforma Madia»

Il D.Lgs. 74/2017 è attuativo dell'art. 17, c. 1, lett. *r*) della legge 124/2015

Il d.lgs. 75/2017 è attuativo:

- dell'art. 16, cc. 1, lett. *a*), e 2, lett. *b*), *c*), *d*) ed *e*)
- dell'art. 17, c. 1, lettere *a*), *c*), *e*), *f*), *g*), *h*), *l*), *m*), *n*), *o*), *q*), *r*), *s*) e *z*)

Sullo sfondo c'è l'intesa politica del 30/11/16

LE MODIFICHE AL D.Lgs. 150/2009

Principi e criteri direttivi

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione

Caratteristiche generali

Ammodernamento del sistema misurazione e valutazione della performance

Al DFP (non più CIVIT/ANAC) il ruolo di promozione, indirizzo e coordinamento

Comparto scuola escluso...

- Ricordiamo l'art. 74 del d.lgs. 150/2009 e il D.P.C.M. 26 gennaio 2011 senza esiti

Il nuovo art. 19

Attribuisce un ruolo al CCNL (non vi è traccia di una tale delega nell'art. 17 della legge 124/2015: eccesso di delega?)

- Stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale (art. 40, c. 3-bis del D.Lgs. 165/2001)
- Fissa criteri idonei a garantire che alla differenziazione dei giudizi (significativa ex art. 9, c. 1, lett. a) corrisponda una effettiva diversificazione dei compensi

Per i dirigenti la premialità corrisponde alla retribuzione di risultato

Il nuovo art. 19-bis

Prevede la partecipazione dei cittadini al processo di misurazione della performance organizzativa

Rilevazione del grado di soddisfazione

- Ricordiamo la *customer satisfaction* prevista dalla carta dei servizi del 1995

Risultati della rilevazione pubblicati sul sito

Art. 21 – bonus per tutti?

Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'art. 45 del D.Lgs. 165/2001 può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.

LE MODIFICHE AL D.LGS. 165/2001

In generale

Modifiche di delegificazione

Modifiche al sistema disciplinare

- I dirigenti scolastici sono ora gli unici dirigenti dotati del potere di sospensione disciplinare
- Sono inoltre recepiti alcuni importanti principi di diritto affermati da Cass. Sez. Lav. 10 agosto 2016, n. 16900
- Le comunicazioni all'Ispettorato FP

LA DELEGIFICAZIONE

Nuovo art. 2, c. 2

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano **o che abbiano introdotto** discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate **nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto**, da successivi contratti o accordi collettivi **nazionali** e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

Nuovo art. 5, c. 2

Potere di (micro)organizzazione

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, ***nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*** sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ***fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione***, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.

Nuovo art. 9

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

Sembra aprire la strada ad istituti partecipativi meno elementari della semplice informazione (ad es. la concertazione).

(parziale) novità art. 30

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.

2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

Vecchio art. 40, c. 1

La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Nuovo art. 40, c. 1

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Nuovo art. 40, c. 3-bis

La contrattazione collettiva integrativa deve incentivare l'impegno e la qualità della performance

...destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

Nuovo art. 40, c. 3-ter

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, **qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata **può provvedere**, in via provvisoria, **sulle materie oggetto del mancato accordo** fino alla successiva sottoscrizione e **prosegue le trattative** al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un **osservatorio a composizione paritetica** con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che **tali atti siano adeguatamente motivati** in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

Riflessioni...

Ricordare che il CCNL di comparto prevede (art. 6, c. 5) una sessione negoziale di 20 giorni.

Come si vede, sono state introdotte delle limitazioni alle modalità di esercizio del potere unilaterale.

La condizione che legittima l'adozione dell'AU non è più il danno erariale ma il più semplice pregiudizio alla funzionalità dell'azione ammin.

Le trattative devono continuare dopo l'adozione dell'atto unilaterale.

Nuovo art. 40, c. 3-quinquies

In caso di sforamento dei vincoli finanziari da parte di un contratto integrativo, è stato introdotto uno specifico meccanismo di recupero negli anni successivi

Nuovo art. 40, c. 4-bis (*contrasto all'assenteismo*)

I contratti collettivi nazionali di lavoro **devono prevedere apposite clausole** che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, **nei casi in cui i dati sulle assenze**, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla **concentrazione in determinati periodi** in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, **significativi scostamenti** rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

Nuovo art. 45, cc. 3 e 3-bis

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Considerazioni

Ricordiamo che la misura e la valutazione della performance (organizzativa e individuale) non sono attuate nel comparto scuola

MA

L'art. 6 del D.P.R. 80/2013 (SNV) detta la procedura per la valutazione delle II.SS. (p.o.)

La Direttiva MIUR 36/2016 detta le regole per la valutazione della p.i. del DS

Nuovo art. 47

Prevista una più precisa disciplina/tempistica della procedura di contrattazione collettiva nazionale.

I Comitati di settore emanano atti di indirizzo che sono esaminati dal Governo e poi trasmessi all'ARAN.

Le ipotesi di accordo sono trasmesse dall'ARAN al Governo e ai Comitati per resa di parere.

In caso di parere favorevole, l'ARAN trasmette l'ipotesi alla Corte dei conti.

Cosa non cambia

L'art. 4, cc. 2 e 3 è intonso

- Si tratta del vero articolo che definisce il ruolo dirigenziale, distinguendolo da quello politico

Il richiamo alla intangibilità delle prerogative dirigenziali è fermo sia nel 5.2 che nel 40.1

Presumibile che il nuovo CCNL intervenga nelle materie organizzative ma “non troppo”

Applicazione dei principi meritocratici

La filosofia del bonus si diffonde

MODIFICHE AL DIRITTO DISCIPLINARE

Il nuovo art. 55, c. 1

Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

Se mai ci fossero stati dubbi sull'obbligatorietà...

Il nuovo art. 55-*bis* (*forme e termini del proc. disc.*)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

Il nuovo art. 55-*bis* (*forme e termini del proc. disc.*)

Tutti i procedimenti relativi alle infrazioni per cui è irrogabile una sanzione superiore al rimprovero verbale sono gestiti dall'ufficio procedimenti disciplinari (UPD)

TRANNE CHE NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE, OVE SONO DI COMPETENZA DEL DS FINO ALLA SOSPENSIONE PER 10 GIORNI

- comma 9-quater

Nuovo art. 55-*bis*, c. 4

Gli atti **di avvio** e **conclusione** del procedimento disciplinare, nonché **l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare** del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, **entro venti giorni** dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Si tratta della nota disposizione impartita dal Ministro Nicolais con Direttiva F.P. 8/2007.

Nuovo art. 55-*bis*, c. 9-*bis*

Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

Nuovo art. 55-bis, c. 9-ter

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-*quater*, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Il nuovo art. 55-*bis*

(forme e termini del proc. disc.)

La tempistica del DS è ora la stessa dell'UPD:

- Contestazione entro 30 giorni dalla “notizia”
- Preavviso di almeno 20 giorni per l'audizione
- Conclusione entro 120 giorni dalla contestazione
- Termine conclusivo prorogato in misura identica all'eventuale (e unico) differimento (che deve essere motivato e richiesto dall'incolpato in forma scritta, riferibile ad impedimenti gravi ed oggettivi)

Sulla tempistica

Cass. Sez. Lav. 16900/2016 (Cass. SS.UU. 8830/2010)

- Il termine di 30 giorni decorre dalla data di acquisizione della notizia e riguarda solo l'adozione dell'atto di contestazione, non la sua comunicazione all'incolpato
- Il termine di 20 giorni si computa dalla comunicazione
- Il termine di 120 giorni decorre dalla data di adozione dell'atto di contestazione e riguarda solo l'adozione dell'atto sanzionatorio, non la sua comunicazione
- L'adozione comporta il perfezionamento dell'atto
- La comunicazione lo rende efficace cioè produttivo di effetti giuridici

Principio di diritto sulla tempistica

In tema di procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi dell'art. 55-bis comma 4 del d.lgs. 165/2001, ai fini della decadenza dall'azione disciplinare occorre avere riguardo alla data in cui l'amministrazione datrice di lavoro esprime la propria valutazione in ordine alla rilevanza e consistenza disciplinare della notizia dei fatti rilevanti disciplinarmente e la consolida nell'atto di contestazione, assumendo rilievo l'eventuale ritardo solo allorché detto ritardo sia di entità tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa.

Ricordare che...

La notizia non può (quasi) mai darsi per acquisita sulla sola base di un esposto.

La presentazione di un esposto obbliga il dirigente a condurre (anche avvalendosi del personale) accertamenti preliminari al procedimento disciplinare.

Gli accertamenti sono finalizzati a individuare COSA contestare e a CHI. Se ne deve tenere traccia per evitare accuse di inerzia.

Non vi sono termini da osservare ma si devono rispettare i principi di buona fede (1375 c.c.) e correttezza (1175 c.c.).

La data di acquisizione della notizia coincide con quella di conclusione degli accertamenti (potrebbe non esserci nulla da contestare).

Altra novità (55-*quater*)

Ampliata la casistica che prevede il licenziamento disciplinare

Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da *3-bis* a *3-quinquies*:

- Immediata sospensione cautelare senza stipendio con contestuale contestazione di addebito
- L'omissione comporta licenziamento per il dirigente
- Denuncia penale e giuscontabile (entro 15 gg.)

Nuovo art. 55-*quinquies*, c. 3-*bis*

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Nuovo art. 55-*sexies*, c. 1

La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Nuovo art. 55-*sexies*, c. 3

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-*quater*, comma 1, lettera f-*ter*), e comma 3-*quinqies*. Tale condotta, **per il personale con qualifica dirigenziale** o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, **è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21** del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4.

Novità nell'art. 55-*septies*

Le visite fiscali saranno effettuate da medici INPS.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'INPS.

Novità nell'art. 63, c. 2

[...] Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Nuovo art. 63, c. 2-*bis*

Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.

*Eventualità prima possibile solo a richiesta della parte datoriale
convenuta*

Qualche altro commento...

La competenza disciplinare è tornata agli UPD perché la gestione dei procedimenti da parte delle amministrazioni è stata generalmente poco efficace.

Per la scuola, l'inadeguatezza delle risorse disponibili presso gli USR avrebbe provocato la quasi totale rinuncia all'azione disciplinare (la Corte dei conti ha in passato rilevato che l'Amministrazione scolastica era la più inerte e tollerante anche a fronte di eventi inaccettabili).

Dovrebbe essere definitivamente superata la interpretazione giudiziale sfavorevole alla possibilità, per i DS, di sospendere il personale docente ed educativo.

Si possono contestare solo inadempienze prive di ambiguità.

Quindi, **prima** organizzare e chiarire gli obblighi di lavoro, **poi** contestarne la violazione, **poi** sanzionare... (se è il caso e con equilibrio).

Il «nuovo» CCNL di comparto...

Indiscrezioni:

- Non più solo «informazione» ma anche «confronto» (che non è contrattazione)
- Accolte le previsioni introdotte dal D.Lgs. 150/2009 in materia di organizzazione del lavoro (competenza datoriale esclusiva)
- Il piano annuale delle attività è adottato dal dirigente (straordinario «obbligatorio»?)
- Contrattualizzato il diritto disciplinare relativo ai docenti
- Integrate le risorse per il MOF (artt. 592 e 593 legge 205/2017)
- Qualche margine per la contrattazione del bonus

La legge di bilancio 2018

c. 602: possibilità di conferire incarichi per supplenze brevi e saltuarie in sostituzione degli assistenti amministrativi e tecnici a decorrere dal trentesimo giorno di assenza (in deroga all'art. 1 c. 332 della L. 190/2014)

c. 605: pubblicazione del bando di concorso per l'assunzione di DSGA entro il 2018, con possibilità di partecipazione degli assistenti amministrativi che abbiano maturato, negli ultimi otto anni, tre anni interi di servizio nelle mansioni di DSGA (anche in mancanza del requisito culturale previsto nella TABELLA B del CCNL)

cc. 607-608: autorizzazione concorso per il reclutamento di 258 unità di personale con competenze di natura amministrativa, giuridica e contabile (di cui 5 dirigenti di seconda fascia e 253 funzionari) per rafforzare l'Amministrazione centrale e periferica nel supporto alle scuole: la finalità dichiarata è quella di ridurre gli adempimenti burocratici a carico delle scuole per lo svolgimento di attività amministrative non strettamente connesse alla gestione del servizio istruzione. Si prevede inoltre che per le controversie relative ai rapporti di lavoro del personale scolastico l'Amministrazione ricorra a tale unità di supporto (compatibilmente con il numero a disposizione) per la delega della rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione

c. 615: proroga al 31 agosto 2018 dei contratti co.co.co. già stipulati per lo svolgimento di funzioni assimilabili a quelle degli assistenti amministrativi e tecnici

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

ANTONELLO GIANNELLI