

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 DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

A CURA DI LAURA PAOLUCCI

29 GENNAIO 2018

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

Una veloce carrellata “selettiva” sulle novità

In generale:

1. Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego (non c'è pace tra gli ulivi)
2. Le modifiche al Codice privacy (l'enfasi sulla identità digitale)

Sulla scuola:

3. L'uscita autonoma da scuola (un tormentone)
4. La scuola nella Legge di Bilancio 2018 (un potpourri)

***LE MODIFICHE AL TESTO UNICO DEL
PUBBLICO IMPIEGO
(D.Lgs 75/2017)***

Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs 75/2017) *1- il potere disciplinare*

Ridimensionamento dei poteri del dirigente (art. 55 bis nuovo testo): il dirigente ha competenza disciplinare limitata al rimprovero verbale

Ma viene introdotto all'art. 55 bis un "nuovo" comma 9-quater

Per il personale docente, educativo e ATA presso le istituzioni scolastiche statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni è di competenza del dirigente responsabile della struttura.

La procedura delineata dall'art. 55-bis comma 4

I termini per la contestazione e per la conclusione sono perentori e non è ammessa la sospensione in pendenza di processo penale se la sanzione applicabile è sospensione fino a 10 gg

ATTO	TERMINE	
Trasmissione atti all'UCPD	Immediatamente e comunque non oltre 10 gg dalla notizia	
Contestazione addebiti + convocazione a difesa	Immediatamente e comunque non oltre 30 giorni	
Richiesta rinvio del dipendente		Nel termine assegnato il dipendente può: Inviare memorie e fare istanza motivata rinvio
Audizione	Preavviso di almeno 20 gg	
Eventuale ulteriore attività istruttoria		
Archiviazione o irrogazione sanzione	120 gg dalla contestazione + ev. proroga (qualunque rinvio determina il differimento)	

Ricostruzione delle attribuzioni dei D.S.

Infrazioni punibili con il rimprovero verbale: si applica la disciplina prevista dal CCNL

Infrazioni punibili con sanzione fino a 10 gg. di sospensione: si applica l'art.55 bis, co. 4, seguendo la procedura prevista per l'UPD

Infrazioni punibili con sanzione superiore a 10 gg. di sospensione: obbligo di segnalare immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza

Non è più previsto l'obbligo di comunicare la segnalazione disciplinare al dipendente

Il nuovo regime dei TERMINI (art. 55 - 9 ter)

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento previste dagli artt. da 55 a 55-quater non determina la decadenza dall'azione né l'invalidità degli atti e della sanzione

purché

1. non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente

e

2. le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione degli accertamenti svolti in concreto, risultino in concreto compatibili con il principio di tempestività

Gli unici termini perentori sono:

per la CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

per la CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

“Fatto salvo quanto previsto dall’art.55-quater, commi 3 bis e 3 ter”.

Si tratta della fattispecie della FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze

Il termine di 48 ore per la sospensione cautelare obbligatoria del servizio e la contestuale contestazione dell'addebito di cui all'art.55- quater comma 3 bis, non è perentorio

Come si computano i termini?

In assenza di diverse disposizioni si applica la regola generale dell'art.155 c.p.c.:

“nel computo dei termini a giorni e a ore si escludono il giorno e l'ora iniziali. Per il computo dei mesi o ad anni si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo”.

Cass. Sez. Lav., 9 marzo 2009, n. 5637: il termine è rispettato se la sanzione è irrogata tempestivamente, anche se arriva all'incolpato in un momento successivo.

Le comunicazioni degli atti del procedimento

(art. 55-bis, comma 5)

per la CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

Posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, oppure tramite consegna a mano. In alternativa, raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

per le COMUNICAZIONI SUCCESSIVE ALLA CONTESTAZIONE

È consentita la comunicazione tramite posta elettronica, o altri strumenti informatici di comunicazione ai sensi dell'art. 47, co.3, del D.Lgs n. 82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

Limiti alla contrattazione collettiva in materia disciplinare

Art. 55-bis, comma 9 bis: 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 o che comunque aggravino il procedimento

Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs 75/2017) *2 - Contrattazione collettiva e compensi accessori*

Art. 40 nuovo testo:

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.

Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs 75/2017) *2 - Contrattazione collettiva e compensi accessori*

Art. 40 nuovo testo:

3 bis La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando 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.

Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs 75/2017)

2 - Contrattazione collettiva e compensi accessori

Invariato il testo dell'articolo 45 Trattamento

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'art. 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'art. 47 bis comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'art. 2 comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

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. ⁽²⁴²⁾

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.

LE MODIFICHE AL CODICE PRIVACY (REGOLAMENTO UE 2016/679)

Il Regolamento UE 2016/679

Il Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 concernente la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati.

Il Regolamento è stato pubblicato nella GUCE il 4 maggio 2016 ed è entrato in vigore il 24 maggio 2016 e diventerà direttamente applicabile in tutti gli Stati membri a partire dal **25 maggio 2018**.

In quanto Regolamento UE non richiede una legge nazionale di recepimento (art 13 L. 163/2017, delega al Governo da esercitare nei sei mesi dal 21/11/2017 per effettuare il “coordinamento” del vecchio con il nuovo).

Quale la filosofia?

Il Regolamento promuove la responsabilizzazione (accountability) dei titolari del trattamento e l'adozione di approcci e politiche che tengano conto costantemente del rischio che un determinato trattamento di dati personali può comportare per i diritti e le libertà degli interessati

Il principio chiave è "privacy by design", cioè garantire la protezione dei dati sin dalla fase di ideazione e progettazione di un trattamento o di un sistema e adottare comportamenti che consentano di prevenire rischi per la protezione dei dati.

Il Regolamento UE 2016/679

La nuova figura del DPO o RDP

Si tratta di una figura finalizzata a facilitare l'attuazione del regolamento da parte del titolare/del responsabile.

Fra i compiti del RPD vi è "la sensibilizzazione e la formazione del personale" e la sorveglianza sullo svolgimento della valutazione di impatto di cui all'art. 35.

La sua designazione è obbligatoria per gli enti pubblici (art. 37) ***ma a quale livello organizzativo?***

Caratteristiche soggettive e oggettive: indipendenza anche economica, autorevolezza, competenze manageriali - artt. 38 e 39

Il Regolamento UE 2016/679

L'istituzione del Registro delle attività di trattamento (art. 30 e cons. 171)

Essenziale avviare quanto prima la ricognizione dei trattamenti svolti e delle loro principali caratteristiche (finalità del trattamento, descrizione delle categorie di dati e interessati, categorie di destinatari cui è prevista la comunicazione, misure di sicurezza, tempi di conservazione, e ogni altra informazione che il titolare ritenga opportuna al fine di documentare le attività di trattamento svolte) funzionale all'istituzione del registro. La ricognizione sarà l'occasione per verificare anche il rispetto dei principi fondamentali (art. 5), la liceità del trattamento (verifica dell'idoneità della base giuridica, artt. 6, 9 e 10) nonché l'opportunità dell'introduzione di misure a protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione (privacy by design e by default, art. 25), in modo da assicurare, entro il 25 maggio 2018, la piena conformità dei trattamenti in corso (cons. 171);

Il Regolamento UE 2016/679

La notifica delle violazioni dei dati personali (cd data breach, artt. 33 e 34)

Fondamentale appare anche, nell'attuale contesto caratterizzato da una crescente minaccia alla sicurezza dei sistemi informativi, la pronta attuazione delle nuove misure relative alle violazioni dei dati personali, tenendo in particolare considerazione i criteri di attenuazione del rischio indicati dalla disciplina e individuando quanto prima idonee procedure organizzative per dare attuazione alle nuove disposizioni.

***L'USCITA AUTONOMA
DA SCUOLA (L. 172/2017)***

L. 172/2017 art. 19 bis

I genitori esercenti la responsabilità genitoriale, i tutori e i soggetti affidatari ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, dei minori di 14 anni, in considerazione dell'età di questi ultimi, del loro grado di autonomia e dello specifico contesto, nell'ambito di un processo volto alla loro autoresponsabilizzazione, possono autorizzare **le istituzioni del sistema nazionale di istruzione** a consentire l'uscita autonoma dei minori di 14 anni dai locali scolastici al termine dell'orario delle lezioni. L'autorizzazione esonera il personale scolastico dalla responsabilità connessa all'adempimento dell'obbligo di vigilanza.

L. 172/2017 art. 19 bis

2. L'autorizzazione ad usufruire in modo autonomo del servizio di trasporto scolastico, rilasciata dai genitori esercenti la responsabilità genitoriale, dai tutori e dai soggetti affidatari dei minori di 14 anni **agli enti locali gestori del servizio**, esonera dalla responsabilità connessa all'adempimento dell'obbligo di vigilanza nella salita e discesa dal mezzo e nel tempo di sosta alla fermata utilizzata, anche al ritorno dalle attività scolastiche.

La norme pone alcune questioni

Quale collocazione riconoscere alla disposizione nel panorama delle norme sulla responsabilità civile?

Sopravvive alla nuova disposizione il potere di autoregolamentazione della scuola (regole astratte)?

Quale è la posizione giuridica della scuola rispetto alle autorizzazioni dei genitori?

Quali limiti oggettivi dell'autorizzazione

Quali limiti soggettivi dell'autorizzazione

***LA SCUOLA NELLA LEGGE DI
BILANCIO 2018***

(L. 205/2017)

Alcune novità

1. Disposizioni in tema di finanziamenti agli **Istituti tecnici superiori**, di adeguamento della loro offerta formativa e dei requisiti necessari per il rilascio del relativo titolo (art. 1 commi 67, 68 e 69);
2. stanziamento di fondi per la graduale armonizzazione della **retribuzione di parte fissa dei Dirigenti Scolastici** a quella prevista per le altre figure dirigenziali del comparto Istruzione e Ricerca (art. 1 comma 591);
3. Numerose disposizioni (art. 1 commi da 594 a 601) sono dedicate alla figura **dell'educatore professione socio-pedagogico**, del **pedagogista** e dell'**educatore socio-sanitario**, individuandone l'ambito di operatività ed i titoli necessari per il conseguimento della qualifica;

Alcune novità

4. per la **sostituzione degli assistenti amministrativi e tecnici** assenti si prevede che le istituzioni scolastiche ed educative statali possano conferire incarichi per supplenze brevi e saltuarie a decorrere dal trentesimo giorno di assenza (art. 1 comma 602);

5. si assegna un ulteriore anno di validità (oltre il triennio dall'a.s. successivo dall'approvazione) alle **graduatorie del concorso bandito ai sensi dell'art. 1 comma 114 della cd "Buona scuola"**, riconoscendo, sino al termine di validità, l'utilità delle graduatorie di tutti i gradi di istruzione e di tutte le tipologie di posto per l'immissione in ruolo, anche in misura eccedente il limite del massimo dei posti messi a concorso maggiorato del 10%, per coloro che abbiano riportato il punteggio minimo richiesto dal bando (art. 1 commi 603-604);

Alcune novità

6. Al fine di ridurre gli adempimenti burocratici a carico delle istituzioni scolastiche autonome per lo svolgimento di attività amministrative non strettamente connesse alla gestione del servizio istruzione, rafforzando le funzioni istituzionali di supporto alle medesime dell'Amministrazione centrale e periferica del MIUR in materie che richiedono competenze tecniche specialistiche non facilmente reperibili all'interno delle stesse istituzioni scolastiche, quale, a titolo di esempio, la gestione del contenzioso, il Ministero è autorizzato ad avviare le procedure concorsuali per il reclutamento, a decorrere dall'anno 2018, nei limiti della vigente dotazione organica, di 258 unità di personale, dotate di competenze professionali di natura amministrativa, giuridica e contabile, di cui 5 dirigenti di seconda fascia e 253 funzionari, area III, posizione economica F1. Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma dell'articolo 417-bis del codice di procedura civile, a seguito delle assunzioni del personale all'esito delle procedure concorsuali, per la gestione delle controversie relative ai rapporti di lavoro del personale della scuola, i dirigenti territorialmente competenti e i direttori generali degli uffici scolastici regionali possono avvalersi dei dirigenti delle istituzioni scolastiche nella fase istruttoria della predisposizione della documentazione difensiva e, compatibilmente con il numero di unità di personale a disposizione, non delegano ai medesimi la rappresentanza e la difesa in giudizio dell'Amministrazione (commi 607-608).

Alcune novità

7. Istituzione di un'apposita sezione nell'ambito del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF), al fine di **valorizzare la professionalità dei docenti** delle istituzioni scolastiche statali. Per l'utilizzo di tali risorse la contrattazione, anche mediante eventuali integrazioni al CCNL di riferimento, è svolta nel rispetto dei seguenti criteri ed indirizzi:

a) valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica;

b) valorizzazione del contributo alla diffusione nelle Istituzioni Scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze.

Il fondo in esame si aggiunge a quello costituito dal comma 126 dell'art. 1 della L. 107/2015 per la valorizzazione del merito dello stesso personale docente (bonus) come disciplinato dai successivi commi. Le due serie di disposizioni si trovano dunque a convivere, derivandone la necessità di tenerne separata l'applicazione: da un lato, potenzialmente, le due serie di criteri di distribuzione potrebbero sovrapporsi; dall'altro lato, è stato introdotto l'intervento della fonte contrattuale (nazionale) per l'utilizzo della nuova incentivazione (commi 592-593).

DISCLAIMER

*Queste diapositive sono state create per l'attività indicata in premessa.
Non sono di conseguenza una trattazione esaustiva sull'argomento e non
possono altresì essere diffuse, riprodotte o citate al di fuori di questo contesto e
non impegnano l'Amministrazione di appartenenza.*

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

LAURA PAOLUCCI