FORMAZIONE PER IL PERSONALE ATA

Sanzioni disciplinari del personale ATA

Competenze, procedimento, sanzioni e impugnazioni

Riferimenti: CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 (18 gennaio 2024), Titolo V · D.Lgs. 165/2001

01
Competenze

02
Procedimento

03
Sanzioni

04
Impugnazioni

QUADRO DI RIFERIMENTO

Quadro normativo e destinatari

CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021

Sottoscritto il 18 gennaio 2024. Il Titolo V (artt. 22-29) disciplina la responsabilità disciplinare; il Codice disciplinare è all'art. 25.

D.Lgs. 165/2001 (artt. 55 e seguenti)

Testo unico sul pubblico impiego: forme e termini del procedimento (art. 55-bis), licenziamento (55-quater), condotte pregiudizievoli (55-sexies).

D.P.R. 62/2013

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, richiamato dal CCNL per alcune ipotesi di licenziamento.

A chi si applica (art. 22)

Al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative. Per i docenti valgono disposizioni specifiche.

Obblighi del dipendente (art. 23)

Servire la Repubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto del buon andamento e dell'imparzialità; anteporre la legge e l'interesse pubblico agli interessi privati.

Chi ha il potere disciplinare

Fino a 10 giorni di sospensione	Oltre 10 giorni di sospensione e licenziamento

Dirigente scolastico

Responsabile della struttura

- Competente per le infrazioni di minore gravità: dal rimprovero verbale alla sospensione fino a 10 giorni
- Contesta l'addebito per iscritto, con immediatezza e comunque entro 30 giorni dalla conoscenza del fatto
- Inserisce i dati su PerlaPA entro 20 giorni dagli atti di avvio, conclusione o sospensione cautelare

Ufficio procedimenti disciplinari

UPD · istituito presso l'Ufficio Scolastico Regionale

- Competente per le sanzioni superiori a 10 giorni di sospensione, compreso il licenziamento
- Il dirigente scolastico segnala i fatti all'UPD entro 10 giorni
- L'UPD contesta l'addebito entro 30 giorni dalla ricezione degli atti

Rispettare competenze e termini è essenziale: i vizi di forma possono invalidare il provvedimento. Fonti: art. 55-bis D.Lgs. 165/2001; guida InfoScuola24 (2026).

Le fasi e i termini del procedimento

10 giorni

Segnalazione

Se la sanzione ipotizzata supera i 10 giorni, il dirigente scolastico trasmette gli atti all'UPD.

30 giorni

Contestazione

Addebito contestato per iscritto, con immediatezza, dalla conoscenza del fatto (o dalla ricezione degli atti, per l'UPD).

20 giorni

Audizione a difesa

Convocazione del dipendente con preavviso minimo di 20 giorni, per essere ascoltato.

120 giorni

Conclusione

Il procedimento si chiude con sanzione o archiviazione entro 120 giorni dalla contestazione.

Rimprovero verbale: non richiede contestazione scritta preventiva, ma va verbalizzato e inserito nel fascicolo personale per valere come precedente disciplinare.

Garanzie del dipendente e misure collegate

Il diritto di difesa

Nessuna sanzione oltre il rimprovero verbale può essere applicata senza contestazione scritta e senza aver ascoltato il dipendente. Il mancato rispetto dei termini può portare all'estinzione del procedimento.

Accesso agli atti

Il dipendente ha diritto di accedere a tutti gli atti del procedimento.

Assistenza

Può farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale.

Memorie scritte

Può presentare memorie e dare la propria versione dei fatti nell'audizione.

Sospensione cautelare

Prevista in corso di procedimento disciplinare (art. 26) e in caso di procedimento penale (art. 27 CCNL).

Come si sceglie la sanzione: i criteri dell’art. 25

Gradualità e proporzionalità

Tipo ed entità della sanzione dipendono dalla gravità della mancanza e dai sette criteri indicati dal contratto.

Più mancanze collegate e accertate nello stesso procedimento: si applica la sanzione prevista per la più grave.

- **a** Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- **b** Rilevanza degli obblighi violati
- **c** Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata
- **d** Grado di danno o pericolo causato all’amministrazione, agli utenti o a terzi; disservizio
- **e** Circostanze aggravanti o attenuanti e precedenti disciplinari nel biennio
- **f** Concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra loro
- **g** Coinvolgimento di minori affidati alla vigilanza del dipendente

La scala delle sanzioni disciplinari

Dirigente scolastico — **Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)**



Sospensione = privazione della retribuzione. Le ritenute per multa sono destinate ad attività sociali a favore dei dipendenti. Fonte: art. 25 CCNL 2019-2021.

Le infrazioni meno gravi

Rimprovero o multa

Rimprovero verbale o scritto; multa fino a 4 ore di retribuzione

- Inosservanza di disposizioni di servizio, delibere degli organi collegiali o dell'orario di lavoro
- Condotta non corretta verso superiori, colleghi, utenti o terzi
- Negligenza nei compiti e nella cura di locali, beni e strumenti affidati
- Inosservanza delle norme di sicurezza sul lavoro, senza danno
- Insufficiente rendimento nei compiti assegnati

Sospensione fino a 10 giorni

Con privazione della retribuzione

- Recidiva o particolare gravità delle mancanze precedenti
- Assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono
- Mancata presa di servizio nella sede assegnata dopo la mobilità
- Attività che ritardano il recupero durante la malattia
- Comportamenti aggressivi, minacciosi o denigratori verso colleghi e utenti
- Violazione del segreto d'ufficio

Casi specifici: se la violazione ha causato la condanna dell'amministrazione al risarcimento, sospensione da 3 giorni a 3 mesi (art. 55-sexies D.Lgs. 165/2001).

Le infrazioni gravi: sospensione lunga e licenziamento

Sospensione da 11 giorni a 6 mesi

- Recidiva nel biennio delle mancanze sanzionate con sospensione fino a 10 giorni
- Occultamento, da parte del responsabile della custodia, di fatti relativi a uso illecito o sottrazione di beni dell'ente
- Atti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale
- Alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro
- Assenze collettive ingiustificate nei periodi critici per il servizio

Licenziamento con preavviso

- Recidiva nelle violazioni più gravi
- Dichiarazioni false per ottenere vantaggi nelle procedure di mobilità
- Condanna definitiva per un delitto fuori servizio che non consente la prosecuzione del rapporto
- Mancata ripresa del servizio dopo un'interruzione, salvo impedimento
- Violazioni di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto

Licenziamento senza preavviso

- Falsa attestazione della presenza in servizio
- Gravi fatti illeciti di rilevanza penale
- Condanna, anche non definitiva, per i delitti indicati dalla legge (es. interdizione perpetua dai pubblici uffici)
- Atti dolosi tali da non consentire neppure provvisoriamente la prosecuzione del rapporto

Come contestare una sanzione disciplinare

1

Giudice del lavoro

Le controversie sul rapporto di lavoro pubblico sono devolute al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro (art. 63 D.Lgs. 165/2001).

2

Possibili esiti

Il giudice può annullare la sanzione e, se sproporzionata, rideterminarla. Se annulla il licenziamento, dispone la reintegrazione.

Motivi per cui una sanzione può essere annullata

- **Vizi procedurali**
- **Insussistenza del fatto**
- **Violazione del principio di proporzionalità**

Per i termini di impugnazione, rivolgersi per tempo al sindacato o a un legale.

IN SINTESI

Da ricordare

Conoscere competenze, termini e garanzie tutela sia l'amministrazione sia il dipendente.

Competenze

Il dirigente scolastico fino a 10 giorni di sospensione; l'UPD oltre e per il licenziamento.

Procedimento

Contestazione entro 30 giorni, audizione con 20 giorni di preavviso, conclusione entro 120 giorni.

Sanzioni

Dal rimprovero verbale al licenziamento, sempre graduate secondo proporzionalità.

Impugnazioni

Giudice del lavoro, che può annullare o rideterminare la sanzione.

Fonti: CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 (Titolo V, artt. 22-29); D.Lgs. 165/2001 (artt. 55-bis, 55-quater, 55-sexies, 63); InfoScuola24; Orizzonte Scuola. Verificare sempre il testo vigente.