



Circolare n. 5

Nova Milanese, 1° settembre 2015

Al personale dell'Istituto Comprensivo  
Nova Milanese  
Atti / Sito

**OGGETTO: D.LGS. 150/2009**

Il decreto legislativo n. 150, in vigore dal 15 novembre 2009, va a modificare aspetti significativi della precedente normativa sul rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.  
In particolare si ritiene di evidenziare i seguenti punti:

**Titolo II – Misurazione, valutazione e trasparenza della performance**

Riguarderà sia la struttura sia ciascun lavoratore.

**Titolo III – Merito e premi**

Introduce incentivazioni che saranno applicate a seguito della definizione della performance e proibisce la distribuzione indifferenziata di premi e incentivi.

**I titoli II e III si applicheranno al personale docente della scuola nei limiti e con le modalità che saranno previste in specifico DPCM.**

**Titolo IV – Nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**

Ridisegna il rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni:

1. attribuisce in via esclusiva al dirigente la responsabilità dell'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane
2. esclude dalla contrattazione integrativa di istituto le materie attinenti l'organizzazione degli uffici

Di particolare rilievo sono le innovazioni introdotte riguardo le **sanzioni disciplinari**: rimangono in vigore gli artt 92 e 93 e 95 del CCNL del 13 febbraio 2008 per il personale ata, gli artt dal 492 al 501 del D Lgs 297/94 per il personale docente, cui si aggiungono norme sulla

- semplificazione e riduzione dei termini del provvedimento
- devoluzione al solo giudice ordinario di tutte le controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari
- introduzione di ulteriori gravi sanzioni quali:

**licenziamento disciplinare con preavviso per i seguenti casi:**

- a) **assenza priva di valida giustificazione** per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione (N.B.:l'assenza dal domicilio in occasione della visita fiscale può costituire assenza ingiustificata anche relativamente ai giorni precedenti la visita);
- b) ingiustificato **rifiuto del trasferimento** disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) **valutazione di insufficiente rendimento** riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione.

**licenziamento senza preavviso per:**

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una **certificazione medica falsa** o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) **falsità documentali** o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di **gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose** o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) **condanna penale definitiva**, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. Si evidenzia infine che la nuova normativa prevede la sospensione dal servizio. per i dirigenti in caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ingiustificato ritardo del procedimento e in caso di mancato controllo delle assenze del personale.

LA DIRIGENTE SCOLASTICA  
Graziella ZORZETTO