



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/09

STRUTTURA E CONTENUTI

CON BREVI NOTE DI COMMENTO,

DOCUMENTO INFORMATIVO

Su nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, norme finali e transitorie

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31.10.2009 (supplemento ordinario n. 197) è stato pubblicato il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150** avente per oggetto “ **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 testo, che entrerà in vigore il **15 novembre 2009**, comporta profonde e sostanziali modificazioni in tema di amministrazioni pubbliche e lavoro pubblico, intervenendo significativamente su molte parti del **Decreto Legislativo 165/01**.

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

*Le norme contenute nel presente Titolo sono tutte, o quasi, di **immediata applicazione** e comportano significative modificazioni del testo vigente del Decreto Legislativo 165/01.*



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Capo I – principi generali

(artt. da 32 a 36)

Si definisce la **ripartizione** tra le materie sottoposte alla **legge**, ad atti organizzativi e all'autonoma responsabilità dirigenziale nella gestione delle risorse umane da quelle oggetto di **contrattazione collettiva**.

Si afferma il carattere **imperativo** delle norme del Codice Civile (Capo I Titolo II del Libro V) delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nelle imprese e di quelle contenute nel Decreto Legislativo 150/09.

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per **l'organizzazione degli uffici** e le misure inerenti alla **gestione dei rapporti di lavoro** sono assunte esclusivamente dagli organi di gestione, che nelle istituzioni scolastiche sono il **Dirigente** in senso generale e i **Direttori SGA** per taluni ambiti. Su queste materie la contrattazione non può intervenire.

Capo II – dirigenza pubblica

(artt. da 37 a 47)

Si conferma, anzi si rafforza, **il principio di distinzione** tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo (nelle Scuole il Consiglio di Istituto) e le funzioni di gestione amministrativa spettanti al Dirigente.

I Dirigenti **propongono** le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti. Ciò sta a significare che dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 150/09 i Dirigenti Scolastici (15.11.2009), coadiuvati dal Direttore SGA, sono titolati a presentare proposte in tema di risorse – anche finanziarie – e di profili professionali (art. 38).

I Dirigenti effettuano **la valutazione del personale** assegnato ai fini della progressione economica e tra le aree e per la corresponsione di indennità e premi.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Si stabiliscono regole di decurtazione della retribuzione di risultato in caso di colpevole violazione del dovere di vigilanza circa il rispetto – da parte del personale assegnato – degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione.

L'art. 25 del Decreto Legislativo 165/01, che riguarda i Dirigenti Scolastici, resta invariato. Il Dirigente Scolastico mantiene le funzioni di legale rappresentate, datore di lavoro, sostituto d'imposta e titolare delle relazioni sindacali. Nell'ambito del citato art. 25, di particolare importanza, l'attività coadiuvante del Direttore SGA nello svolgimento delle funzioni organizzative e amministrative del Dirigente.

Capo III – uffici, piante organiche, mobilità e accessi (artt. da 48 a 52)

*Con DPCM è definita una **tabella di equiparazione** tra i livelli di inquadramento previsti dai Contratti Collettivi relativi ai diversi Comparti di contrattazione.*

*Si conferma il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici, ma si demanda al bando di concorso **la possibilità di privilegiare il luogo di residenza** dei concorrenti quando tale requisito sia strumentale allo svolgimento dei servizi.*

La norma lascia obiettivamente perplessi e rischia di creare disparità in tema di cittadinanza ed anche rispetto al principio di uguaglianza (art. 51).

Chi riveste cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o le abbia rivestite negli ultimi due anni, non può avere incarichi di strutture deputate alla gestione del personale.

Possono essere disposte verifiche dell'ispettorato per la funzione pubblica circa il rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, cui all'art. 53 del Decreto Legislativo 165/01 così come parzialmente modificato dall'art. 52 del Decreto Legislativo 150/09.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Capo IV – contrattazione collettiva nazionale e integrativa (artt. da 53 a 66)

Sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti **all'organizzazione degli uffici** e alle **prerogative dirigenziali** (art. 54).

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari e alla valutazione delle prestazioni, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti delle norme di legge (art. 54).

Attraverso accordi tra ARAN e Confederazioni Rappresentative sono definiti sino ad un massimo di **quattro comparti** e **quattro aree dirigenziali** di contrattazione collettiva nazionale. È possibile immaginare che comparti e relative aree siano così costituite:

- **un comparto ed un'area per i dipendenti e i dirigenti delle Regioni**, degli Enti Strumentali delle stesse, delle ASL e delle Aziende Ospedaliere;
- **un comparto ed un'area per i dipendenti e i dirigenti dei Comuni, delle Province**, delle Comunità Montane e delle Camere di Commercio;
- **un comparto ed un'area per i dipendenti e i dirigenti dei Ministeri**, delle Agenzie, dell'INPS, dell'INPDAP, dell'INAIL, dell'ACI e della Corte dei Conti;
- **un comparto ed un'area per i dipendenti e i dirigenti dell'Istruzione**, dell'Università, della Ricerca e dell'Alta Formazione.

Nell'ambito dei comparti **possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità** (ad esempio nel comparto Istruzione, Università, Ricerca e Alta Formazione si potrebbe istituire apposita sezione contrattuale per i Direttori SGA delle Istituzioni Scolastiche ed Educative, per i Direttori Amministrativi e di Ragioneria di Accademie e Conservatori, per i Funzionari direttivi dell'area EP delle Università).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

La contrattazione collettiva disciplina i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione ed anche **la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi**. La durata deve far coincidere la disciplina giuridica e quella economica (art. 54). In base agli accordi sindacali sottoscritti tra Governo e parti sociali il **22 gennaio 2009** e tra Governo e Confederazioni Sindacali del Pubblico Impiego il **30 aprile 2009**, la durata dovrebbe essere triennale. **Il primo triennio è quello del periodo 2010/2012.**

Ogni amministrazione attiva autonomi livelli di contrattazione integrativa, che assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici e destina al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente dei finanziamenti (art. 54).

Il mancato raggiungimento dell'accordo di contrattazione integrativa **autorizza l'amministrazione a provvedere unilateralmente**, in via provvisoria. Gli atti compiuti dall'amministrazione nelle situazioni di mancato accordo sono sottoposte alle stesse procedure di controllo degli accordi medesimi (art. 54).

Le amministrazioni pubbliche non possono sottoscrivere contratti integrativi **in contrasto** con i vincoli e i limiti posti dal CCNL o che disciplinano materie non delegate (art. 54).

Per ogni contratto integrativo serve una **relazione tecnico finanziaria** ed una **relazione illustrativa**. È nostra opinione che alla luce di questa novità legislativa, nelle istituzioni scolastiche ed educative, la relazione tecnico finanziaria spetti al Direttore SGA e quella illustrativa al Dirigente Scolastico (art. 54).

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa spetta ai Revisori dei Conti.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

In questo ambito si tratta semplicemente di una conferma (art. 55).

*Per le amministrazioni statali (**anche le Scuole**) con un organico **superiore a 200 unità** i contratti integrativi, corredati dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa certificate dai Revisori dei Conti, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragionerie Generale dello Stato (art. 55).*

*Le amministrazioni pubbliche inviano **entro il 31 maggio di ogni anno** specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dai Revisori dei Conti, al Ministero dell'Economia e delle Finanze (art. 55).*

*Le amministrazioni hanno **l'obbligo di pubblicare in modo permanente** sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico finanziaria e quella illustrativa (art. 55).*

*Le amministrazioni pubbliche **trasmettono all'ARAN**, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa.*

Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN è esercitato dalle amministrazioni pubbliche attraverso Comitati di settore (art. 56).

***Un Comitato di settore** è costituito nell'ambito della **Conferenza delle Regioni** per le Regioni, gli Enti dipendenti e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale (art. 56).*

***Un Comitato di settore** è costituito **nell'ambito dell'ANCI, dell'UPI e dell'UNIONCAMERE** per i dipendenti degli Enti Locali, delle Camere di Commercio e dei segretari Comunali e Provinciali (art. 56).*



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Per tutte le altre amministrazioni **opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri**, tramite il Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Per il sistema scolastico gli indirizzi sono emanati sentito il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca (art. 56).

Rappresentanti dei Comitati di settori possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative (art. 56).

I contratti collettivi definiscono trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale e organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose, o dannose per la salute (art. 57).

Il procedimento di contrattazione prevede l'atto di indirizzo all'ARAN da parte dei Comitati di settori, lo svolgimento delle trattative, la firma dell'ipotesi di accordo e la sua trasmissione al Comitato di settore da parte dell'ARAN. Acquisito il parere favorevole l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei Conti per la certificazione di compatibilità finanziaria. Se la certificazione è positiva l'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo. In caso contrario l'ARAN, d'intesa con il Comitato di settore, riapre la trattativa. I contratti e accordi collettivi nazionali **sono pubblicati sul sito dell'ARAN, delle Amministrazioni interessate e in Gazzetta Ufficiale.**

Le norme sul procedimento di contrattazione sono contenute nell'art. 59 del Decreto in esame.

Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi contrattuali (quindi dopo il 2 di marzo), gli **incrementi retributivi** previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa delibera del Comitato di settore, sentite le OO.SS. rappresentative (art. 59).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

In ogni caso a **decorrere dal mese di aprile** dell'anno successivo alla scadenza del CCNL – se lo stesso non è stato rinnovato e non si è proceduto agli incrementi retributivi dopo i 60 giorni – **è riconosciuta ai dipendenti una copertura economica** che costituisce un'anticipazione dei benefici che saranno attribuiti con il rinnovo contrattuale (art. 59).

I dipendenti pubblici (nelle istituzioni scolastiche solo gli ATA) **sono inquadrati in almeno tre distinte aree professionali**. Allo stato attuale il sistema di classificazione del personale ATA - contenuto nel CCNL 29.11.2007 ne prevede quattro (art. 62)

All'interno della stessa area le progressioni avvengono secondo principi di selettività. **Le progressioni fra le aree** avvengono tramite concorso pubblico, con destinazione al personale interno, **in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**, di una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi al concorso (art. 62). I contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 150/09, **si adeguano entro il 31.12.2010** alle disposizioni riguardanti la ripartizione tra legge e contrattazione collettiva, nonché a quanto previsto dalle disposizione del Titolo III in tema di meriti e premi (art. 65).

Si tenga conto che i contratti integrativi a livello di istituzioni scolastiche sono per anno scolastico. Chi non ha sottoscritto definitivamente il contratto integrativo dell'anno scolastico 2009/2010 alla data del 15.11.2009, soggiace alle regole del nuovo Decreto Legislativo.

In via transitoria, definiti i comparti e le aree di contrattazione, l'ARAN avvia le trattative contrattuali (con le OO.SS. e le Confederazioni rappresentative) nei nuovi comparti ed aree sulla base dei **dati associativi** ed **elettorali** rilevati nel **biennio 2008/2009**. Di conseguenza sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale e le elezioni relative al rinnovo degli organi in parola si svolgeranno, con i riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il **30.11.2010** (art. 65).

Via Aldo Moro - Tel. 071 7231613 – Fax. 071 714323 - 60027 OSIMO (An)

8

E-Mail: anic84400v@istruzione.it diramm@ictrillinosimoi.it – dirscol@ictrillinosimo.it –
PEC:amministrazione@pec.ictrillinosimo.it

Pagina Web: www.ictrillinosimo.it



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Sull'argomento è intervenuto il Capo di Gabinetto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione (nota prot. n. 416 del 04.11.2009), nonché Capo di Gabinetto del MIUR (nota prot. n. 9615 del 09.11.2009), per comunicare che anche nelle Istituzioni Scolastiche - dove erano state indette le elezioni per il rinnovo delle RSU nel mese di dicembre 2009 - le stesse non potranno svolgersi perché ci si dovrà adeguare alla norma del Decreto Legislativo 150/09 sopra richiamata.

Capo V– sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici (artt. da 67 a 73)

Le controversie sui procedimenti e sanzioni disciplinari **restano al Giudice ordinario** (art. 67).

Le norme di legge in tema di responsabilità, infrazioni, sanzioni e procedure conciliative sono **imperative** (art. 68).

Salve le norme di legge la tipologia delle infrazioni e relative sanzioni è definita da contratti collettivi (art. 68).

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione del **Codice Disciplinare**, recante l'indicazione di infrazioni e sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, come prescritto dalla Legge 300/70 (art. 68).

La contrattazione non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

La contrattazione può disciplinare **procedure di conciliazione non obbligatorie**, fuori dai casi previsti per la sanzione del licenziamento, che si devono istaurare e concludere **entro 30 giorni** dalla contestazione di addebiti e prima della sanzione. La sanzione concordata in sede di conciliazione deve essere uguale a quella prevista da legge o contratto per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione (art. 68).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Se si apre la procedura conciliativa i termini del procedimento disciplinare si sospendono e riprendono a decorrere nel caso di conclusione negativa (art. 69).

Per le infrazioni per le quali la sanzione prevista **è superiore al rimprovero verbale** (superiore al rimprovero verbale c'è il rimprovero scritto) e **inferiore alla sospensione dal servizio** (inferiore alla sospensione dal servizio è la multa di importo variabile sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione), **il Dirigente** – senza indugio e comunque non oltre 20 giorni da quando ha notizia di comportamenti punibili con la sanzione indicata – **contesta per iscritto l'addebito al dipendente** e lo convoca per il contraddittorio a difesa, con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. **La convocazione** deve avvenire almeno **con un preavviso di 10 giorni**. Entro il termine fissato il dipendente convocato si presenta o invia una memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento **il dipendente può formulare istanza di rinvio per l'esercizio del diritto di difesa**. Il responsabile della struttura, nel caso delle scuole il Dirigente Scolastico, **conclude il procedimento**, con l'archiviazione o la sanzione, **entro 60 giorni dalla contestazione di addebito**. Se c'è un differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in pari misura. Il differimento può essere disposto una sola volta nel corso del procedimento (art. 69).

La violazione dei termini comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare e per il dipendente quella dell'esercizio del diritto di difesa (art. 69).

Per effetto di questa norma **la sanzione del rimprovero verbale e quella del rimprovero scritto non richiedono una preventiva contestazione di addebito**.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Per le sanzioni che comportano la **sospensione** e il **licenziamento** il Dirigente trasmette gli atti – entro 5 cinque giorni dalla notizia del fatto – all'ufficio superiore (nel caso delle scuole l'USR) dandone contestuale comunicazione all'interessato. L'USR contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento. **I termini per le sanzioni che comportano sospensione e licenziamento sono raddoppiati rispetto a quelli precedentemente indicati** (art. 69). Pertanto il preavviso di convocazione passa da 10 a 20 giorni e il termine di conclusione del procedimento passa da 60 a 120 giorni.

Le comunicazioni al dipendente nell'ambito del procedimento disciplinare sono effettuate tramite la posta elettronica certificata (PEC), se possibile o con consegna a mano. Il dipendente può indicare dopo la comunicazione di contestazione degli addebiti, un numero di fax dove ricevere le comunicazioni inerenti al procedimento disciplinare. È sempre possibile l'uso della raccomandata con ricevuta di ritorno (art. 69).

Il dipendente, o Dirigente, della stessa amministrazione dell'incolpato o appartenente ad altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per il procedimento, che si rifiuta di rendere la collaborazione richiesta ovvero rende false o reticenti dichiarazioni è soggetto alla sanzione della sospensione (art. 69).

Il procedimento si svolge comunque anche in caso di **trasferimento** o **dimissioni** del dipendente (art. 69).

Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di un procedimento penale. Per le infrazioni di maggiori gravità (sospensione e licenziamento) l'ufficio competente, nel caso delle scuole il Direttore Generale Regionale, **può sospendere** il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (art. 69).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Si applica comunque **la sanzione disciplinare del licenziamento** nei seguenti casi:

- a)** falsa attestazione della presenza in servizio. Falsa giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;
- b)** assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni superiore a 3 nell'arco di un biennio o più di 7 nel corso degli ultimi 10 anni. Mancata ripresa del servizio nel termine fissato dall'amministrazione;
- c)** ingiustificato rifiuto del trasferimento;
- d)** falsità documentali o dichiarative connesse all'instaurazione del rapporto di lavoro o progressioni di carriera;
- e)** reiterazione sul lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o lesive dell'onore e della dignità personale;
- f)** condanna penale definitiva che prevede l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o comunque l'estinzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento disciplinare è disposto anche nel caso di prestazione lavorativa che in un biennio comporta **una valutazione di insufficiente rendimento** dovuto a reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione medesima (art. 69).

Il lavoratore dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio o giustifica l'assenza mediante una certificazione medica falsa **è punito con la reclusione** da 1 a 5 anni **e con la multa** da € 400,00 ad € 1.600,00. La stessa pena si applica al medico e chiunque altro concorra nella commissione del delitto. Nei casi citati il lavoratore è anche obbligato a risarcire il **danno patrimoniale** e il **danno all'immagine.**(art. 69).

Per il medico che viene condannato definitivamente per il delitto di certificazione falsa scatta la radiazione dall'albo e se dipendente pubblico il licenziamento, se convenzionato la decadenza dalla convenzione (art. 69).

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione - da parte del lavoratore - degli obblighi concernenti la



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale
ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

prestazione lavorativa **comporta** l'applicazione nei suoi confronti della sospensione dal servizio - senza retribuzione - da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi (art. 69).

Se il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio, per inefficienza o incompetenza professionale accertata, **è collocato in disponibilità** (art. 69).

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare comporta per i Dirigenti l'applicazione della sanzione disciplinare dal servizio sino a un massimo di 3 mesi (art. 69).

Le assenze per malattia protrate per un periodo superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare debbono essere giustificate esclusivamente con certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. **In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata**

per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS che provvede immediatamente

ad inoltrarla, sempre per via telematica, all'amministrazione interessata.

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica sulle assenze per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le ASL della decadenza dalla convenzione (art. 69).

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali si effettuano le visite mediche di controllo, sono stabilite con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione (art. 69).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Nel caso di accertata permanente **inidoneità psicofisica** al servizio l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo con l'uso di **cartellini identificativi** o di **targhe** apposte presso la postazione di lavoro (art. 69).

La cancelleria del Giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un pubblico dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza, che può chiedere copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematic (art. 70).

L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, di cui all'art. 69 del Decreto Legislativo 150/09, decorre dal **novantesimo giorno successivo** all'entrata in vigore del presente Decreto ovvero **dal 13 febbraio 2010** (art. 73).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per le Marche – Direzione Generale

ISTITUTO COMPRENSIVO “F.LLI TRILLINI” OSIMO

Cod. Mecc. ANIC84400V - C.F. 80012750420

Titolo V – norme finali e transitorie (art. 74)

Nel presente Titolo è contenuto solo l'art. 74, già citato, con riferimento alle seguenti circostanze:

- le modalità di applicazione delle disposizioni di cui ai Titoli II e III del Decreto per il personale docente sono determinate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze;*
- la costituzione degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'art. 14 è esclusa nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.*

IL DIRETTORE SGA

Dott. Giuseppe Lanari

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Paolo Polenta