

CONVITTO NAZIONALE CON I LICEI ANNESSI



L'AQUILA
DOMENICO COTUGNO

CONVITTO NAZIONALE "D. COTUGNO"

Licei annessi:

LICEO CLASSICO - LICEO CLASSICO INTERNAZIONALE - LICEO LINGUISTICO - LICEO DELLE SCIENZE UMANE

LICEO DELLE SCIENZE UMANE ECONOMICO-SOCIALE - LICEO MUSICALE E COREUTICO

Via Leonardo Da Vinci,8 (con ingresso anche in Via Carducci) - 67100 L'Aquila

Tel.0862/24291

e-mail: agvc050005@istruzione.it pec: agvc050005@pec.istruzione.it sito web: convittocotugno.edu.it

Ambito territoriale AQ 01 - Cod. Fiscale 93080840668 - Cod. Istituto AQVC050005

CONVITTO NAZ. D. COTUGNO CON LICEI ANNESSI - L'AQUILA
Prot. 0016363 del 13/09/2024
VII (Entrata)

**A tutto il personale
Docente, Educativo ed Ata
Convitto Nazionale D. Cotugno
RE
Sito WEB**

Oggetto: Pubblicità norme relative al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Si rammenta a tutto il personale della comunità professionale educante del Convitto in intestazione il contenuto degli articoli più significativi del **DPR n. 62/2013** e **del DPR n. 81/2023** relativo al "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e ss.mm.ii., che disciplinano "i doveri minimi di

diligenza,

lealtà,

imparzialità,

buona condotta,

che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare" (**art. 1**) - invitando tutte/i, docenti, educatori e personale ATA, a visionarlo integralmente:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/06/29/23G00092/sg>

L'art. 3 fissa i principi generali che devono orientare il servizio alla Repubblica nei seguenti termini:

"1. Il dipendente osserva la Costituzione [...] conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione [...] nel rispetto della normativa vigente”.

Per quanto attiene al **comportamento in servizio**, l'**art. 11** ribadisce che:

“1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi”.

Per quanto riguarda i **rapporti con il pubblico**, l'**art. 12** sancisce quanto segue:

“2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.
[...]

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione”.

Infine, in merito alla responsabilità conseguente alla violazione della deontologia stabilita, l'**art. 16** conclude:

“1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. [...] la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice [...] è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti

collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4 [...], 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi”.

Si rammenta inoltre che il D.Lgs. n. 75/2017, noto come “Decreto Madia”, ha modificato al Capo VII (art. 12-17) la norma relativa alla “Responsabilità disciplinare” dei lavoratori del pubblico impiego.

Si riportano alcuni degli emendamenti più significativi relativi anche al comparto della scuola:

L’art. 13, comma 9-quinquies assegna ai Dirigenti Scolastici la titolarità dell’azione disciplinare:

“Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative 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 per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all’Ufficio competente per i procedimenti disciplinari”.

L’art. 15 (contenente modifiche all’art. 55-quater del D.Lgs. n. 165), integra il comma 1 specificando che il licenziamento per motivi disciplinari viene comminato anche nei seguenti casi:

“f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento”;

“f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l’applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell’arco di un biennio”;

“f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell’amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell’arco dell’ultimo triennio, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009”.

Il testo specifica inoltre che il provvedimento deve applicarsi alla stessa D.S. laddove questa ometta di ottemperare o si sottragga volutamente all’obbligo dell’azione disciplinare:

“f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell’infrazione di cui all’art. 55-sexies, comma 3.

Unitamente alle disposizioni generali relative al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, si porta a conoscenza di tutto il personale dell’Istituto le norme, inerenti l’oggetto, recepite e riportate nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/2021.

La Rettrice-Dirigente
Serenella Ottaviano

(Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD ess.mm.ii)