

integrazione CCNL 2006-2009 artt.3-5

Occorre provvedere alla integrazione della pubblicazione permanente del codice disciplinare, coloro che non avessero la certezza della precedente incombenza, possono darne atto e provvedere alla pubblicazione.

Si ricorda che non è possibile instaurare validamente un procedimento disciplinare se non vi è stata permanentemente la pubblicazione del codice in ogni luogo di lavoro.

paolo bertazzoli

===== Ufficio PERSONALE

Prot. _____ del _____

PUBBLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

A SEGUITO DEL CCNL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO REGIONI ENTI LOCALI

L'anno duemilaotto, addì _____ del mese di _____, in _____, nei locali della Residenza municipale, avanti a me Dr. _____, Segretario Comunale del Comune di _____ (____), sono presenti i signori:

_____ Vista la precedente pubblicazione del codice disciplinare, effettuata in modo permanente nella bacheca dei dipendenti, così come prevista dal CCNL comparto Regioni Enti Locali quadriennio normativo 2006-2009;
=====

[oppure dato atto della incertezza sulla precedente pubblicazione]

Rilevato che occorre procedere alla integrazione della precedente pubblicazione già effettuata anche ai sensi degli art. 23-25 CCNL comparto Regioni Enti Locali quadriennio normativo 2002-2005; ==

===== DISPONE =====

La pubblicazione permanente del codice disciplinare e della presente integrazione;

=====

===== AVVISA =====

che a partire dal quindicesimo giorno successivo alla presente pubblicazione saranno applicabili a tutti gli effetti di legge gli articoli del CCNL 23 e seguenti in relazione al codice disciplinare. =====

È fatto obbligo di mantenere visibile il presente atto a tempo indefinito ed in modo permanente.

===== I DIPENDENTI: _____

LA RSU: _____

Dr. _____ Segretario comunale

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DI LAVORO

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Il giorno 11 aprile 2008, alle ore 10,00, ha avuto luogo l'incontro tra l' ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri (firmato) e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali

CGIL FP (firmato) CGIL (firmato)

CISL FPS (firmato) CISL (firmato)

UIL FPL (firmato) UIL (firmato)

CSA Regioni e Autonomie Locali CISAL

(firmato) (firmato)

DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm) CONFSAL

(firmato) (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.

ESTRATTO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per il personale

del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali

Quadriennio normativo 2006-2009

Biennio economico 2006-2007

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 3 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con

più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
 - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11

giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione

psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti. 8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti

dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000. 2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro; g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15

giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004. Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata

assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato “perché il fatto non costituisce reato” non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l’art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell’art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all’atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale. 11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli. 12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell’art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell’art.26 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d’ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l’applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell’art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L’ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l’obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt.58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all’art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell’art. 58 comma 1, lett. a) e all’art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all’art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l’art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall’art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un’indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all’art. 52, comma 2, lett. b) del

CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula “il fatto non sussiste”, “non costituisce illecito penale” o “l'imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art.3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

=====

DFP-0027366-12/06/2008-1.2.3.3 Roma, 12 giugno 2008

Nota Circolare UPPA n. 41/08

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Segretariato generale

Alle Amministrazioni dello Stato
anche ad ordinamento autonomo

Al Consiglio di Stato
Ufficio del Segretario generale

Alla Corte dei Conti
Ufficio del Segretario generale

All'Avvocatura generale dello Stato
Ufficio del Segretario generale

Alle Agenzie ex d.lgs. n. 300/1999

All'ARAN

Alla Scuola Superiore della Pubblica
Amministrazione

A tutti gli Enti pubblici non economici
(tramite i Ministeri vigilanti)

Agli Enti di ricerca
(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Alle Istituzioni universitarie

(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Alle scuole di ogni ordine e grado
(tramite il Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca)

Agli Organi di controllo interno

e, p. c.

Alla Conferenza
dei Presidenti delle Regioni

All'ANCI

All'UPI

NOTA - CIRCOLARE

Pubblicità del codice di disciplina - diffusione del codice di condotta - tempistica e termini per lo svolgimento del procedimento disciplinare.

Alla luce delle innovazioni in materia disciplinare introdotte dalla contrattazione collettiva e delle problematiche emerse in sede di esame delle questioni relative alla materia disciplinare pare utile segnalare all'attenzione delle Amministrazioni in indirizzo alcuni aspetti inerenti il codice disciplinare e le procedure disciplinari.

1. In generale - la predefinizione e il regime di pubblicità di obblighi, illeciti, sanzioni e procedure disciplinari.

Come noto, l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 (Sanzioni disciplinari e responsabilità) richiama anche per i pubblici dipendenti l'applicazione delle norme disciplinari contenute nello Statuto dei lavoratori e nel codice civile. In particolare, la menzionata disposizione fa rinvio all'art. 2106 c.c. e all'art. 7, commi 1, 5 e 8, della l. n. 300 del 1970.

L'art. 2106 c.c. prevede l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni, secondo la gravità del fatto, per l'inosservanza degli obblighi di diligenza e di fedeltà da parte del prestatore, espressi nei precedenti artt. 2104 e 2105 c.c.

L'art. 7, comma 1, dello Statuto enuncia delle importanti norme di garanzia per i lavoratori e di tutela dell'interesse del datore. Esso prevede che il codice disciplinare debba essere conforme alla disciplina dei contratti collettivi in materia di infrazioni, sanzioni e procedure di contestazione ed impone la sua pubblicizzazione. Infatti la disposizione stabilisce che "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano."

Il rinvio operato dal citato art. 55 all'art. 7 va integrato con l'espressa previsione di cui al comma 3 dell'art. 55 stesso il quale dispone: "... ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'art. 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi."

In base alle norme richiamate, quindi, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni privatizzati i doveri sono espressi nel codice di comportamento, gli illeciti disciplinari, le relative sanzioni e le procedure sono fissate dai contratti collettivi (che per le procedure operano in maniera integrativa rispetto alla legge).

I contratti collettivi di comparto poi, oltre a regolare le infrazioni, hanno individuato anche gli obblighi dei dipendenti, la cui violazione può tradursi in infrazione disciplinare, ed hanno richiamato i principi relativi al rapporto di lavoro espressi nel codice di condotta, ad integrazione della disciplina sugli obblighi posta direttamente dai contratti stessi (art. 23 del CCNL relativo al personale del comparto ministeri del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 11 del CCNL del 12 giugno 2003; art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995 relativo al personale enti pubblici, come modificato dall'art. 14 del CCNL 9 ottobre 2003).

Secondo le clausole collettive, la violazione degli obblighi complessivamente risultanti dal CCNL può costituire un fatto sanzionabile in caso di mancanze non espressamente previste dalle clausole del CCNL stesso, dovendosi far riferimento, quanto ai criteri per la comminazione, al tipo e alla misura della sanzione, ai principi desumibili dalle specifiche clausole contrattuali (ciò vale ad esempio nel comparto ministeri, secondo quanto previsto dall'art. 13 del già citato CCNL del 12 giugno 2003 e nel comparto enti pubblici, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del citato CCNL 9 ottobre 2003).

La predefinizione degli obblighi rappresenta il presupposto per la disciplina astratta degli illeciti, per la contestazione in concreto degli addebiti e l'applicazione delle sanzioni.

Dalla vigente normativa si evince un obbligo di pubblicità per il codice di comportamento (art. 54, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e per il codice disciplinare (art. 7, comma 1 della l. n. 300 del 1970).

Mediante la prescrizione della pubblicità, le norme perseguono la finalità di consentire a tutti i lavoratori di avere contezza dei propri doveri, delle infrazioni, delle sanzioni collegate e delle procedure per la loro applicazione. Esse assolvono poi anche ad un'altra funzione, corrispondente soprattutto all'interesse del datore di lavoro, di impedire in via preventiva

determinati comportamenti dei lavoratori.

1.1. La consapevolezza di essere funzionario pubblico – la diffusione dei principi espressi nel codice di comportamento.

Si richiama l'attenzione sull'adozione di iniziative di diffusione finalizzate alla conoscenza e all'osservanza del codice di condotta, in aderenza a quanto previsto nell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 (relativamente al codice adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica il 28 novembre 2000 e agli specifici codici di comportamento per ogni singola amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5).

Ciò anche nella convinzione che la conoscenza dei doveri che caratterizzano la propria posizione generi consapevolezza, spirito di appartenenza e contribuisca a sviluppare un senso di orgoglio per l'essere parte di un'organizzazione che ha come missione la realizzazione dell'interesse della collettività. Infatti, il funzionamento dell'amministrazione, come delle altre organizzazioni, dipende non solo dalla configurazione e dalle caratteristiche della struttura, ma soprattutto dalle risorse umane che in essa operano. Il lavoro e il serio impegno dei funzionari, a qualsiasi livello essi si trovino, sono elementi fondamentali per un'azione amministrativa efficace ed efficiente. Pertanto sembra importante lo sviluppo della motivazione e dello spirito di corpo, anche mediante la valorizzazione delle professionalità e delle condotte virtuose presenti nelle amministrazioni.

1.2. La pubblicazione mediante affissione del codice disciplinare.

Si richiama l'attenzione sull'onere di pubblicazione del codice disciplinare previsto dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970 mediante la sua "affissione in luogo accessibile a tutti".

L'obbligo/onere di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione è sancito anche dai contratti collettivi di comparto che specificano il carattere tassativo di questa modalità di pubblicazione (ad es.: art. 13, comma 8, del CCNL del 12 giugno 2003 relativo al personale del comparto ministeri; art. 12 del CCNL del 26 maggio 2004 relativo al personale del comparto aziende; art. 64, comma 8, del CCNL del 17 maggio 2004 relativo al personale del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri; art. 92, comma 9, del CCNL relativo al comparto scuola del 24 luglio 2003; art. 67, comma 8, del CCNL del 28 maggio 2004 relativo al personale delle Agenzie fiscali; art. 16, comma 10, del CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici; art. 3, comma 10, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni - eell).

E' opportuno evidenziare che l'obbligo di pubblicità mediante affissione cui si riferisce l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori riguarda non solo le infrazioni e le sanzioni, ma anche le procedure per l'applicazione delle sanzioni; esso si riferisce al complesso di quelle disposizioni che comunemente viene indicato come il "codice disciplinare" (mentre nei contratti collettivi la denominazione di codice disciplinare viene utilizzata come rubrica agli articoli che disciplinano i criteri per l'individuazione del tipo e la misura della sanzione, le singole specifiche infrazioni e le relative sanzioni).

Si segnala poi che le clausole di alcuni contratti collettivi, oltre a prescrivere a regime l'obbligo di affissione, hanno espressamente collegato l'efficacia delle innovazioni apportate al codice disciplinare all'avvenuta affissione, stabilendo che la nuova disciplina si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione. I CCNL hanno poi introdotto una regola transitoria per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare per le quali continuano ad applicarsi le sanzioni precedenti (ad es. art. 3, commi 11 e 12, del CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni – eell; art. 30 del CCNL 1 ottobre 2007 relativo al personale enti pubblici).

L'adempimento dell'onere di pubblicità è particolarmente rilevante poiché esso condiziona la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare in concreto da parte del datore di lavoro e, quindi, condiziona la validità dell'atto che ne costituisce espressione (almeno per le cosiddette "sanzioni conservative", quelle cioè che non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro; con riferimento invece alla sanzione del licenziamento, la giurisprudenza in taluni casi ha affermato l'irrelevanza dell'adempimento - sul punto si veda Cass. civ. Sez. lavoro, 13-09-2005, n. 18130; Cass. civ. Sez. lavoro, 27-05-2004, n. 10201; Cass. civ. Sez. lavoro, 09-09-2003, n. 13194),.

La legge e i contratti collettivi prevedono che l'affissione avvenga "in luogo accessibile a tutti", cosicché nel provvedere all'adempimento occorrerà avere particolare attenzione le amministrazioni dovranno tener conto della propria struttura, curando che l'affissione sia effettuata in ciascuna sede (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 10-01-2007, n. 247) e che la possibilità di recarsi nei locali in cui sono esposte le norme disciplinari sia effettiva (si veda sul punto Cass. Sez. lavoro, 3-10-2007, n. 20733).

Nel provvedere all'adempimento, è importante che il codice sia aggiornato e completo. Esso dovrà contenere gli obblighi dei dipendenti, gli illeciti, le sanzioni e le procedure vigenti, con le modifiche che via via i contratti collettivi di comparto hanno apportato. In proposito, pare utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che anche i CCNL stipulati per la tornata contrattuale 2006/2009 sono intervenuti a modificare le clausole previgenti in materia di illeciti, infrazioni e procedure (ad es.: CCNL del 14 settembre 2007 relativo al personale del comparto ministeri; CCNL dell'11 aprile 2008 relativo al personale del comparto regioni – eell;; CCNL 9 ottobre 2003 relativo al personale enti pubblici).

2. Il rispetto dei termini procedurali.

Si ritiene opportuno richiamare inoltre l'attenzione sui termini fissati dalla legge e dai contratti collettivi per lo svolgimento delle procedure disciplinari. Ciò vale in particolar modo per i termini che sono espressamente definiti come perentori o la cui decorrenza comporta l'estinzione del procedimento.

Si segnala in proposito che la maggior parte dei contratti collettivi stipulati a partire dalla tornata 2002/2005 hanno innovato la disciplina dei termini, chiarendo la natura perentoria non solo del termine finale ma anche di quello iniziale. A titolo di esempio, per il personale del comparto ministeri si veda l'art. 24 del CCNL 16 maggio 1995, modificato sul punto dall'art. 12 del CCNL

12 giugno 2003, il quale al comma 10 stabilisce: “Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.”

(analogamente, l’art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 per il personale del comparto enti pubblici non economici, come modificato dall’art. 15, comma 1, del CCNL del 9 ottobre 2003; l’art. 29 del CCNL 1 settembre 1995, relativo al personale del comparto SSN, come modificato dall’art. 12, comma 1, del CCNL 19 aprile 2004; l’art. 93, comma 9, del CCNL del 29 novembre 2007 per il personale del comparto scuola; art. 66, comma 11, del CCNL del 28 maggio 2004 per il personale delle agenzie fiscali; art. 63, comma 11, del CCNL del 17 maggio 2004 per il personale del comparto presidenza del consiglio dei ministri; l’art. 24 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dall’art. 24, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004 per il personale del comparto regioni – eell; l’art. 37 del CCNL 5 aprile 1996 per il personale del comparto amministrazioni autonome dello Stato, come modificato dall’art. 11, comma 1, del CCNL del 26 maggio 2004).

Vista la disciplina contrattuale, debbono considerarsi perentori il termine per la contestazione, che deve avvenire tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando l’ufficio istruttore è venuto a conoscenza del fatto, e il termine di 120 giorni, il quale decorre dalla data della contestazione dell’addebito.

Si rammenta in proposito che l’orientamento giurisprudenziale che ha escluso la perentorietà del termine iniziale, affermando il carattere perentorio solo di quello finale in connessione ad “un’inderogabile garanzia di sollecita conclusione” (Cass. civ. Sez. lavoro, 10-05-2007, n. 10668, che riprende la precedente Cass. 13 aprile 2005, n. 7601) si riferisce a fattispecie disciplinate dalle clausole di contratti collettivi precedenti alle modifiche sopra riportate (in cui le clausole contrattuali non contenevano la qualificazione perentoria di entrambi i termini, stabilendo solo che il procedimento si estingue in caso di mancata conclusione entro il termine finale.).

Si invitano pertanto gli Uffici del personale e gli Uffici di disciplina a tener conto di quanto rappresentato procedendo anche al coinvolgimento e alla formazione del personale dirigente o comunque addetto alla gestione del personale.

IL DIRETTORE DELL’UFFICIO
Francesco Verbaro