

DELIBERA COMMISSARIALE N. 7.690/Comm. del 18 Settembre 2003.

OGGETTO: Approvazione ed affissione in luogo accessibile a tutti dell'articolato relativo alle **“Sanzioni e procedure disciplinari”** ed al **“Codice disciplinare”** [Art.2106 del Codice civile - Art.7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) - Art.61 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di industrializzazione].

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTO l'art. 2106 del Codice civile;

VISTO l'art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori);

VISTO l'art. 61 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di industrializzazione;

VISTO che detto art. 61 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di industrializzazione norma esclusivamente in ordine alle **“Sanzioni e procedure disciplinari”** senza nulla disporre in ordine **“alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse (sanzioni) può essere applicata”** [art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)];

RITENUTO necessario ed opportuno provvedere a colmare il vuoto normativo del detto art.61 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di industrializzazione adottando il **“Codice disciplinare”** ai fini di dare piena attuazione ai dettati della normativa richiamata ai precedenti capoversi e disporre in ordine **“alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse (sanzioni) può essere applicata”** [art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)];

VISTO il Decreto dell'Assessore dell'Industria della Regione Sarda n. 85 del 31/03/03 con il quale il sottoscritto, Dott. Italo Bussa, viene nominato Commissario Straordinario del Consorzio;

VISTO il Decreto dell'Assessore dell'Industria della Regione Sarda n. 304 dell'11/7/03 con il quale la gestione commissariale di questo Consorzio viene prorogata;

SENTITO il parere favorevole del Direttore;

DELIBERA

di approvare – nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) - il seguente articolato - relativo alle **“Sanzioni e procedure disciplinari”** ed al **“Codice disciplinare”** [Art.2106 del Codice civile - Art.7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) - Art.61 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di industrializzazione] - da applicare nei confronti dei dipendenti di questo Consorzio:

A) **“Sanzioni e procedure disciplinari”**

1. Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità della infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a. rimprovero scritto;

G. Seller

- b. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - d. licenziamento con preavviso e con indennità;
 - e. licenziamento senza preavviso e con indennità;
2. Il licenziamento di cui alla lettera e) si applica nei confronti di quei lavoratori colpevoli di gravissime mancanze, relative a doveri, le quali siano di tale entità da interrompere il rapporto di fiducia tra azienda e dipendente e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
 3. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.
 4. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari va effettuata in forma scritta con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione.
 5. La contestazione deve essere tempestiva e contenere l'indicazione del termine, di norma 10 giorni, entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa.
 6. Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
 7. L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato.
 8. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 (venti) giorni successivi a detta comunicazione, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
 9. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
 10. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.
 11. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

B) "Codice disciplinare"

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

G. Selmi

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) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecati all'Ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle infrazioni già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste al punto 1 della precedente lettera A).

3. Al dipendente, responsabile di più infrazioni 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. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, per le seguenti infrazioni:

a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b. inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

c. condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;

d. negligenza o voluta lentezza nell'esecuzione dei compiti assegnatigli o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;

S. Senni

- f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;
- g. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
- h. altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi;
- i. svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel 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 a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al precedente comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal precedente comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al precedente comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio per oltre 3 (tre) 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a 6 giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
- e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;
- h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n.300 del 1970;
- i) atti e comportamenti lesivi della dignità della persona;
- l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

G. Selmi

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso e con indennità si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:

- a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal precedente comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
- b) 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;
- c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
- e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;
- f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio che, pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso e con indennità si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del D. Lgs. n. 267/2000;
 - 2) per gravi delitti commessi in servizio;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La

L. Dini

sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato dalla data di conoscenza della sentenza.

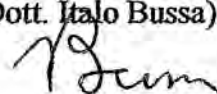
9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del precedente comma 8 è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva. Trova applicazione l'art. 5, comma 4, della legge n. 97/2001.

Alla presente deliberazione deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti.

Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre.

Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(Dott. Italo Bussa)



Sassari, li 18.09.03

