

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

Testo in vigore

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10 – Principi generali

1. In considerazione dei contenuti professionali e delle particolari responsabilità che caratterizzano la funzione del dirigente della Presidenza del Consiglio il cui ruolo è strettamente connesso alle specifiche connotazioni dell'attività di Governo nonché all'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri che discende dall'art. 95 della Costituzione, dalla legge n. 400/1988 e dal D.Lgs. n. 303/1999, si riconosce il particolare rilievo al rapporto fiduciario tra il dirigente stesso e la Presidenza. A tale rapporto, da parte del dirigente, deve corrispondere un comportamento di assoluta coerenza con i valori e gli obiettivi dell'amministrazione, la massima imparzialità dell'attività amministrativa, la più assoluta riservatezza e la più integerrima condotta sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione.

2. In tale ambito, al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività dell'attività della Presidenza, sono individuate specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per la dirigenza nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente, tenuto conto della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo e le funzioni di gestione amministrativa.

3. La responsabilità disciplinare, di cui al precedente comma, attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente. Restano ferme le altre forme di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

Art. 11 - Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Nello svolgimento della propria attività, il dirigente assicura il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio in relazione alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato.

3. Il dirigente è tenuto ad instaurare un rapporto di fiducia e di collaborazione con gli altri dirigenti, con il personale addetto alla struttura, nonché con le altre amministrazioni, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine della Presidenza.

4. Il dirigente sovrintende, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto

delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare.

5. Nell'espletamento delle proprie funzioni, il dirigente mantiene una condotta uniformata a principi di correttezza, astenendosi, altresì, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi.

6. Il dirigente garantisce il rispetto delle norme vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di segreto d'ufficio, così come disciplinato dagli ordinamenti delle singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il dirigente è, altresì, tenuto ad informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale.

7. Il dirigente si attiene, altresì, ai principi ed alle regole contenute nel codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 28 novembre 2000, che viene allegato al presente c.c.n.l. (Allegato 1). Al fine di salvaguardare la specificità dei propri obiettivi istituzionali, la Presidenza, con apposito provvedimento, può disporre integrazioni e specificazioni delle previsioni del suddetto codice, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 12 - Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 11 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di €200,00 ad un massimo di €500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 13 (Codice disciplinare);
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Per le infrazioni cui sono applicabili le sanzioni previste al comma 1, lett. a) e lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni, il titolare della struttura in cui il dirigente presta servizio provvede alla contestazione dell'addebito ed alla convocazione per l'espletamento del contraddittorio, istruisce il procedimento disciplinare ed applica la sanzione. Le medesime funzioni sono svolte dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, così come individuato dalla Presidenza, con riguardo all'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio superiore a 10 giorni, lett. c) e d). Resta fermo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 in merito all'individuazione del soggetto competente nelle specifiche ipotesi di illeciti disciplinari ivi indicate.

3. Il titolare della struttura ai sensi del comma 2 procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro 20 giorni dalla data di acquisizione della notizia dell'avvenuta violazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il titolare della struttura convoca, per iscritto e con un preavviso di almeno 10 giorni, il dirigente interessato per l'esperimento della fase del contraddittorio.

4. Il dirigente interessato può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dirigente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dal responsabile della struttura ai sensi del comma 3, secondo periodo, può chiedere un rinvio oppure, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni, nel rispetto del medesimo termine.

5. Il titolare della struttura, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni adottate dal dirigente interessato o delle memorie scritte prodotte dallo stesso, irroga la sanzione applicabile, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 13 (Codice disciplinare). Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrilevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone l'archiviazione del procedimento per le predette ragioni, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.
6. In caso di sanzioni di maggiore gravità, di cui al comma 1, lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio superiore a 10 giorni, lett. c) e d), il titolare della struttura in cui il dirigente lavora, entro 5 giorni dalla notizia, segnala all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, i fatti da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata segnalazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
7. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, secondo quanto previsto dal comma seguente, e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si applica quanto previsto in tema di responsabilità al comma 6, ultimo periodo.
8. Nei casi di cui al comma 6, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dirigente entro quaranta giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi dei predetti commi ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, lo convoca per il contraddittorio, con un preavviso di almeno venti giorni, istruisce e conclude il procedimento disciplinare, secondo le modalità previste ai commi da 3 a 5. In ogni caso, il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia della violazione.
9. Qualora, per impedimento del dipendente, si sia verificato un differimento superiore ai 10 giorni del termine per l'espletamento del contraddittorio, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare, di cui ai commi 5 e 8, è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare.
10. La violazione dei termini previsti dal presente articolo, ad eccezione di quello indicato ai commi 6 e 7, comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.
11. Al dirigente o, su espressa delega, alla persona che lo assiste ai sensi del comma 4, è consentito l'accesso, anche per l'estrazione di copia, a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico. Nell'ambito del procedimento disciplinare, le comunicazioni destinate al dipendente sono effettuate tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mani, ovvero tramite l'utilizzo di un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità, per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito o, infine, attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
12. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.
13. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

14. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

15. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 13 - Codice disciplinare

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

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

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 individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente 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 pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza degli obblighi di cui all'art. 11 (Obblighi del dirigente), comma 2, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. A) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli Organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti, ove individuabili, o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti, ove individuabili, o terzi;
- d) violazione degli obblighi di cui all'art. 3 del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al presente c.c.n.l.;
- e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di segreto di ufficio, di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, ove individuabili;
- f) violazione dell'obbligo di comunicare di essere stato rinvio a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'amministrazione.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5 e 5-bis, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti, ove individuabili;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/1970;

- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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 dirigente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti, ove individuabili, o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69/2009.

6. Sono fatte salve le ipotesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione previste dalle vigenti disposizioni legislative, anche con riferimento al D.Lgs. n. 150/2009.

7. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 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. 267/2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

8. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 11 (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.