

Codice Disciplinare

Art. 1

DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente codice disciplinare è costituito dall'insieme di norme disciplinari poste dalla contrattazione collettiva nazionale (c.c.n.l.) e recepite dal Consorzio.

Esso comprende il contenuto minimo essenziale:

- le previsioni legislative in materia;
- gli articoli, del contratto collettivo di lavoro applicabile, relativi alle violazioni e sanzioni disciplinari.

La determinazione delle infrazioni deve avvenire in forma sufficientemente chiara e schematica, non anche analitica: i comportamenti non consentiti devono essere individuati unicamente con riguardo alle loro caratteristiche essenziali e non nel dettaglio, anche se devono essere caratterizzati da una specificità tale da escludere che la condotta del lavoratore venga punita sulla base di una scelta arbitraria del Consorzio.

La discrezionalità del Consorzio è limitata all'attuazione e all'adattamento delle sanzioni in relazione alle concrete inadempienze del lavoratore.

Il Consorzio non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente e specificatamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dell'addebito al dipendente deve essere effettuata entro giorni 30 dalla completa conoscenza del fatto mediante lettera raccomandata A.R., assegnando al dipendente stesso un termine di 15 giorni per la presentazione delle deduzioni e discolpe per iscritto e per l'audizione personale dello stesso.

Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato. Dell'incontro tra le parti deve essere redatto apposito verbale in cui risulti la rispettiva posizione delle parti stesse in ordine alla sussistenza e alla gravità dell'infrazione contestata.

In tale ipotesi i provvedimenti disciplinari, da adottarsi dal competente Organo collegiale del Consorzio, non possono essere applicati prima che sia reso noto al dipendente il verbale di cui al precedente alinea.

Nell'ipotesi in cui, decorso il termine di 15 giorni di cui al sesto alinea, il dipendente non si sia comunque presentato per essere ascoltato, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi 20 giorni dalla contestazione per iscritto nel fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composta da un rappresentante di ciascuna della parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il Consorzio non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui all'alinnea precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il Consorzio adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 2

SANZIONI DISCIPLINARI

Il dipendente che non adempia ai propri doveri è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) censura scritta;
- b) sospensione dal servizio;
- c) licenziamento in tronco;
- d) licenziamento di diritto.

Art. 3

CENSURA SCRITTA

La censura scritta è una dichiarazione di biasimo che viene inflitta nei seguenti casi:

- a) per negligenza o per lievi mancanze in servizio;
- b) per ingiustificato ritardo nell'inizio o nella cessazione del lavoro, ovvero per allontanamento arbitrario dal lavoro;
- c) per abuso di fiducia che non abbia recato danno al Consorzio;
- d) per insufficiente rendimento;
- e) in genere per lievi trasgressioni all'osservanza dei regolamenti, delle istruzioni particolari o degli ordini di servizio.

Art. 4

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal posto con privazione della retribuzione per un periodo:

1) sino a tre giorni:

- a) per maggiori gravità nelle infrazioni previste all'articolo precedente;
- b) per recidiva nelle mancanze commesse nello stesso anno, per le quali fu inflitta la sanzione della censura scritta;
- c) per simulazione di malattia;
- d) per contegno scorretto verso l'Amministrazione Consortile, i colleghi, i dipendenti, il pubblico;
- e) per insubordinazione;
- f) per inosservanza del segreto d'ufficio che non abbia prodotto conseguenze dannose al Consorzio;
- g) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- h) per denigrazione dell'Amministrazione Consortile o dei superiori;
- i) in genere per mancanze che, senza rivestire carattere di particolare gravità, siano lesive al decoro, della funzione o della disciplina;

2) da quattro a dieci giorni:

- l) per maggiori gravità o per recidiva entro due anni, nelle infrazioni previste alle lettere da c) a i);
- m) per ripetizione entro l'anno della recidiva di cui alla lettera b);
- n) per uso dell'impiego a fini personali;
- o) per abuso di autorità o di fiducia che abbia recato danno al Consorzio,
- p) per inosservanza del segreto d'ufficio che abbia recato danno al Consorzio;

La condanna a pena detentiva, qualora non di a luogo a licenziamento, comporta la sospensione di diritto dal servizio fino a quando non sia stata scontata la pena, prescindendosi dal limite di 10 giorni.

Art. 5

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

- a) per notevoli gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da n) a p) dell'art. 4;
- b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 4;
- c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale e che arrechino grave pregiudizio al prestigio del Consorzio;
- d) per violazione dolosa dei doveri d'ufficio con grave pregiudizio del Consorzio o di privati ovvero per perturbazione della sicurezza pubblica;
- e) per illecito uso o distrazione di somme amministrative o tenute in deposito o per connivente tolleranza di tali abusi commessi dai dipendenti;
- f) per furto o danneggiamento doloso, anche se soltanto tentati, alle opere od ai materiali;
- g) per accettazione o richiesta di compensi, di partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni d'ufficio;
- h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura, di contestazione degli addebiti di cui al 6° alinea dell'art. 1, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

- un rappresentante del Consorzio designato dal Consorzio stesso.
- un rappresentante del dipendente, designato a pena di decadenza entro il termine di 15 giorni, decorrenti dalla data di ricezione della richiesta del Consorzio effettuata con lettera raccomandata A.R., dall'Organizzazione sindacale aderente all'Organizzazione nazionale firmataria del presente contratto cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
- un terzo membro, con funzioni di Presidente, designato dall'Assessorato regionale al lavoro della Regione Abruzzo, in mancanza di tale designazione, dalla Prefettura della Provincia di Chieti.

Nell'ipotesi di mancata designazione nei termini di cui al precedente comma del rappresentante del dipendente, tale designazione è devoluta all'organizzazione sindacale nazionale cui il dipendente sia iscritto od abbia conferito mandato, su richiesta del Consorzio e con gli stessi termini di cui al precedente comma.

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita del trattamento di quiescenza maturato.

Art. 6

LICENZIAMENTO DI DIRITTO

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

- a) per condanna, passato in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli art. da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della L. 20.02.1958, n. 75 e all'art. 537 del codice penale;
- b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;
- c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del Codice Penale;
- d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti dal titolo I capo IV del libro II del codice penale;
- e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata;

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le norme e con le modalità previste all'art. 1 del presente codice.

Il licenziamento di cui al presente articolo non dà diritto a preavviso e non comporta la perdita del trattamento di fine rapporto maturato.

Art. 7

SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA

Ove sia emesso mandato di cattura il Consorzio sospende il dipendente dal servizio.

Art. 8

SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 6, può sospendere il dipendente dal servizio, con conseguente sospensione della retribuzione, anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento ivi previsto.

Nella seconda ipotesi, la sospensione perde ogni effetto con conseguente diritto del dipendente alla riammissione in servizio ed alla corresponsione degli emolumenti non percepiti, se la contestazione scritta degli addebiti non viene effettuata entro 30 giorni dalla data di notifica del provvedimento di sospensione.

Se alla sospensione cautelare non segue il provvedimento di licenziamento in tronco, la sospensione cautelare perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto di cui al precedente comma.

Tranne l'ipotesi di pendenza del procedimento penale, qualora il procedimento disciplinare instaurato non si concluda entro 6 mesi dalla data della contestazione degli addebiti, il dipendente viene riammesso in servizio con diritto alla retribuzione di tale data, fermo restando il prosieguo del procedimento disciplinare in corso ed i conseguenti provvedimenti.

Art. 9

SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN PENDENZA DI GIUDIZIO PENALE

Qualora per il fatto addebitato al dipendente sia stata iniziata azione penale, il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso, salve le sospensioni cautelari di cui agli articoli precedenti.

Art. 10

EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato né proseguito venendo meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° alinea dell'art. 8.

Qualora il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione, passata in giudicato, per motivi diversi da quelli indicati nel comma precedente, il procedimento disciplinare può essere iniziato o proseguito entro un mese dalla data in cui il dipendente abbia notificato al Consorzio la sentenza anzidetta, con la conseguenza che la sospensione cautelare dal servizio, eventualmente già disposta, rimane ferma, salva diversa determinazione del Consorzio.

La notifica della sentenza di cui al precedente alinea deve essere effettuata dal dipendente entro un mese dalla data di pubblicazione della sentenza stessa.

Scaduto infruttuosamente il termine di cui al 2° alinea del presente articolo, l'azione disciplinare si estingue e la sospensione dal servizio eventualmente già disposta perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto del 2° alinea dell'art. 8.

Art. 11

ASSEGNO ALIMENTARE

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 8 va contestualmente disposta la corresponsione mensili, ai familiari del dipendente che continuano a fruire del diritto agli assegni familiari in dipendenza del rapporto di lavoro in atto con il Consorzio, di un assegno alimentare di ammontare pari alla metà della retribuzione che sarebbe spettata al dipendente.

Le somme corrisposte a questo titolo vanno detratte dagli emolumenti eventualmente spettanti al dipendente in applicazione del 2° alinea dell'art. 8 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

Art. 12

OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nelle ipotesi di cui all'art. 5, entro 20 giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può essere proposta opposizione davanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

Salvo il ricorso alla competente autorità giurisdizionale e, limitatamente ai dipendenti dai Consorzi di Bonifica, il ricorso ai competenti organi di tutela e vigilanza previsti dalla legge, sulla opposizione, che non ha effetto sospensivo, si decide entro 2 mesi dalla data di notifica della medesima, mediante provvedimento definitivo.

Art. 13

PREMORIENZA DEL DIPENDENTE ALLA DECISIONE DEL RICORSO

Se il dipendente decede prima della sentenza di assoluzione in sede di revisione del giudicato penale, o prima del proscioglimento da ogni addebito in sede di revisione del provvedimento disciplinare, ai familiari del dipendente avente diritto a fruire degli assegni familiari spettano tutti gli assegni non percepiti durante il periodo della sospensione o del licenziamento, nonché gli eventuali aumenti periodici di stipendio successivamente maturati sino alla data del decesso del dipendente stesso.

A tale data deve essere altresì ricalcolato il trattamento di quiescenza eventualmente già corrisposto.