



Disposizioni Applicative
delle norme disciplinari previste dal
“C.C.N.L. FederUtility per i dipendenti delle
imprese pubbliche del settore funerario”

Approvate con Determinazione dell'Amministratore Unico
n. 08/12 del 06/04/2012

Parte I

Oggetto e competenza

Art. 1

Oggetto

Le seguenti disposizioni applicative sono le previsioni di quanto stabilito dall' art. 23 del CCNL FederUtility per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Art. 2

Competenza

L'adozione delle sanzioni disciplinari compete al Direttore Generale previo espletamento delle procedure di cui alle parti seguenti.

Parte II

L'applicazione della sanzione disciplinare del rimprovero verbale

Art. 3

Procedura per l'applicazione

La sanzione del rimprovero verbale non richiede necessariamente contestazione scritta, ma può essere comminata dal Direttore Generale in ogni caso in cui lo stesso accerti, o per diretta presa visione o dietro segnalazione di un Responsabile di struttura, un comportamento in violazione dei doveri dei lavoratori, ma tale, tuttavia, da non implicare una sanzione scritta.

Il Direttore Generale commina la sanzione del rimprovero verbale, in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, entro 7 giorni dalla presa conoscenza del comportamento del dipendente.

Il Responsabile di struttura, quando ritiene opportuno segnalare un comportamento suscettibile della sanzione del rimprovero verbale deve trasmettere la segnalazione al Direttore Generale entro 3 giorni.

Il Direttore Generale comunica l'applicazione della sanzione del rimprovero verbale all'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi" per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente, di competenza dell'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Parte III

L'applicazione delle altre sanzioni disciplinari

Art. 4

Istruzione delle contestazioni disciplinari

1. Qualora il **Direttore Generale** venga a conoscenza, da fonti diverse, di comportamenti o fatti omissivi compiuti dai dipendenti, che possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, chiede al Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi" o al Responsabile della struttura competente una relazione documentata sul caso, da trasmettere entro 7 giorni, ed in base ad essa può avviare il procedimento disciplinare.
2. Qualora il **Responsabile di un settore** venga a conoscenza di un comportamento o fatto omissivo di un dipendente del proprio Settore che possa comportare una sanzione ipotizzabile più grave del rimprovero verbale, trasmette, entro 7 giorni dalla conoscenza del fatto, una segnalazione all'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi", ed al Direttore Generale consistente in una puntuale e precisa descrizione/ricognizione in ordine alle situazioni e/o ai fatti specifici e ben circostanziati da contestare.
3. Qualora il **Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi"** venga a conoscenza, da fonti diverse, di comportamenti o fatti omissivi compiuti dai dipendenti, che possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari la cui gravità sia ipotizzabile più grave del rimprovero verbale, chiede al Responsabile del settore competente una segnalazione documentata sul caso, da trasmettere al Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare. Tale segnalazione deve essere inviata entro 7 giorni dalla richiesta.
4. Qualora il Direttore Generale venga a conoscenza ed accerti che il **Responsabile del settore cui appartiene il dipendente** o il **Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi"** non abbia trasmesso alcuna segnalazione entro i 7 giorni utili, nonostante la conoscenza di un comportamento o fatto omissivo di un dipendente, potrà dar corso all'accertamento della responsabilità del **soggetto tenuto alla comunicazione**.

Art. 5

Il procedimento disciplinare

A. La contestazione d'addebito.

Ogni procedimento disciplinare ha inizio formale con la contestazione dell'addebito e deve concludersi, salvo casi particolari, entro 30 giorni di calendario dalla data di notifica della stessa.

La contestazione dell'addebito contiene:

- la descrizione puntuale e ben circostanziata del fatto commissivo ed omissivo disciplinarmente rilevante;
- l'esplicitazione delle fasi procedurali successive, con l'indicazione dei diritti spettanti al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
- il richiamo ad eventuali precedenti disciplinari a carico del dipendente nel biennio previsto dalla legge.

La contestazione deve essere notificata nel termine di 15 giorni dal ricevimento della segnalazione. Tale termine può essere sospeso una sola volta dal Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi" qualora si renda necessario o opportuno richiedere chiarimenti od elementi integrativi al Responsabile del dipendente.

La notifica della contestazione può avvenire:

- tramite raccomandata a/r;
- tramite consegna da parte del Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi" o suo incaricato, controfirmata obbligatoriamente per accettazione dal dipendente stesso;

Qualora il Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi", dopo la notifica della contestazione e prima del colloquio difensivo, abbia conoscenza di ulteriori fatti ed elementi relativi all'addebito, può segnalarli al Direttore Generale per l'integrazione dell'atto notificato al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, fermi restando i termini del procedimento.

B. Le eventuali controdeduzioni o giustificazioni scritte.

A seguito del ricevimento della contestazione, è facoltà del dipendente di far pervenire, per iscritto, entro 7 giorni dal ricevimento della medesima, le proprie controdeduzioni o giustificazioni agli addebiti ricevuti.

Qualora il Direttore Generale accetti le controdeduzioni/giustificazioni presentate, può disporre l'archiviazione del procedimento, dandone comunicazione all'interessato, al suo Responsabile e al Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi".

C. La convocazione al colloquio difensivo.

A seguito del ricevimento della contestazione è facoltà del dipendente richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione Generale entro 7 giorni dal ricevimento della medesima.

La convocazione scritta del dipendente al colloquio non può avvenire prima che siano trascorsi 7 giorni lavorativi dalla contestazione dell'addebito, in caso di assenza di controdeduzioni da parte dell'interessato, o prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni del dipendente, ed è notificata con le modalità di cui al precedente punto **B**.

D. Il colloquio difensivo.

Il colloquio difensivo rappresenta la fase necessaria nel corso della quale il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare costituisce ed esplicita la propria difesa, presentando giustificazioni verbali o scritte, producendo documenti, dichiarazioni, certificazioni, prove difensive in genere. Non è ammessa la presenza di testimoni.

Il colloquio difensivo, che deve avvenire con la presenza del dipendente sottoposto al procedimento disciplinare, si svolge esclusivamente con la partecipazione di:

- Direttore Generale;
- Responsabile dell'U.O. "Amministrazione Generale e dei Servizi" o suo delegato con funzioni di segretario verbalizzante;

- eventuale difensore del dipendente, individuato ai sensi del presente articolo;

Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato in forma scritta, o dalle RSU aziendali o da un legale di propria fiducia.

Non possono, comunque, assistere il dipendente:

- coloro che siano cointeressati all'addebito;
- coloro che abbiano già partecipato all'istruttoria preliminare;
- coloro che abbiano un procedimento disciplinare in corso;
- coloro che siano stati oggetto di sanzione disciplinare nei due anni precedenti.

Della trattazione orale è redatto un verbale di sintesi, riportante per esteso, ove richiesto espressamente, le dichiarazioni rese dal dipendente. Il verbale viene sottoscritto dal dipendente e dal Direttore Generale o suo delegato per il procedimento.

Il contenuto del verbale fa fede fino a querela di falso anche in caso di rifiuto del dipendente di sottoscrivere il medesimo.

E. Assenza del dipendente al colloquio difensivo

Qualora il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare risulti assente al colloquio difensivo, dopo l'attesa di trenta minuti, il Direttore Generale fa constatare nel verbale tale circostanza.

Qualora risulti che l'assenza al colloquio è causata:

- a) da motivi di infermità, documentata da apposito certificato medico, inviato nei termini contrattuali;
- b) da forza maggiore, risultante da apposita documentazione o dichiarazione sostitutiva, che deve pervenire entro il quindicesimo giorno dalla data fissata per il colloquio stesso, il Direttore Generale fissa una nuova data per il colloquio.

Qualora, da verifiche d'ufficio, si accerti che l'assenza del dipendente al colloquio difensivo non rientri nei casi sopracitati e sia pertanto ingiustificata, o, comunque, decorsi inutilmente quindici giorni dalla data del colloquio difensivo il Direttore Generale definisce la conclusione del procedimento disciplinare sulla base della documentazione in suo possesso.

F. La definizione del procedimento.

Conclusa la fase del colloquio difensivo, il Direttore Generale definisce, di norma entro trenta giorni dalla data della contestazione scritta, il procedimento disciplinare sulla base delle risultanze documentali.

Il Direttore Generale adotta una propria determinazione con la quale archivia il procedimento o applica la sanzione prevista dandone tempestiva comunicazione al dipendente.

Nel caso di sanzione consistente nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il Direttore Generale avverte, se ritenuto opportuno, che la medesima può essere ridotta fino ad un 1/3 qualora il dipendente esprima per iscritto il proprio consenso alla sanzione entro 5 giorni dalla notifica. In tal caso, non è più suscettibile di impugnazione.

Parte IV

Applicazioni delle sanzioni

Art. 6

Graduazione delle sanzioni

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati dal codice etico di questa società, approvato dall'Amministrazione Unico, con deliberazione del _____ e dal contratto collettivo di lavoro, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 giorni fino ad un massimo di 10 giorni;
- f) licenziamento

Il provvedimento del licenziamento si applica, con prestazione del preavviso e dell'indennità sostitutiva del medesimo, alle mancanze che costituiscono notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, quali, ad esempio, la recidiva nel biennio nelle mancanze sanzionate con la sospensione per un totale di almeno 3 sanzioni.

Il provvedimento del licenziamento si applica senza preavviso né corrispondente indennità sostitutiva, nei confronti del personale colpevole di mancanze - anche relative a doveri non particolarmente richiamati nel presente regolamento - di entità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore), condanne per reati commessi in danno all'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni, condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.

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:

- 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'azienda, 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.

La recidiva nelle mancanze previste al presente articolo già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito del medesimo comma.

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.

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 di cui al presente articolo, 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 rischio di danno o pericolo per lo stesso dipendente o per altri;
- e) 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'Azienda e devoluto, entro il mese di dicembre di ogni anno, a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma precedente;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 2 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'azienda, agli utenti o ai terzi;
- d) incuria nell'utilizzo e/o custodia dei beni aziendali o utilizzo a fini privati delle attrezzature e strumenti affidati per l'esercizio dell'attività aziendale;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove ne sia derivato rischio di danno o pericolo per lo stesso dipendente o per altri;
- f) utilizzo dei mezzi di trasporto dell'azienda per fini diversi dai compiti istituzionali e/o trasporto di persone estranee all'azienda;

- g) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- h) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- i) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- j) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- k) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- m) rifiuto di assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili nel rispetto dell'Accordo Nazionale Federgasacqua del 11.6.2003 oltreché di attenersi alle previsioni della L: n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000 e del protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.7.89 ed alle disposizioni aziendali in merito, anche nel quadro di eventuali accordi applicativi aziendali;
- n) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- o) 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.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni 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 precedente presentino caratteri di particolare gravità;
- 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) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- e) prestazione di servizio sotto gli effetti dovuti all'abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o sostanze di analogo effetto;
- f) consumo o cessione illegale di sostanze stupefacenti in servizio o fuori dall'azienda;
- g) esercizio di commercio privato nei luoghi di lavoro;
- h) atti di costrizione verso altri per l'adesione a partiti, sindacati o induzione a tali scelte con promesse di vantaggi di qualunque genere.

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste per la sospensione dal servizio, anche se di diversa natura;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal Direttore Generale per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure contrattuali;
- c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, salvo casi di forza maggiore;

- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a tre giorni, salvo casi di forza maggiore;
- 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) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al presente articolo, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- i) condanne per reati commessi in danno all'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
- j) condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
- k) 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.

Art. 7

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Si applicano le vigenti disposizioni del C.C.N.L. – Federutility, ed in particolare l'art. 23 comma 13: *“nel caso di sottoesposizione del dipendente a procedimento penale per la commissione di un reato il cui accertamento in giudizio costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni al momento della definizione del giudizio penale, può disporre la sospensione cautelativa del servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità”*

Parte V

L'impugnazione della sanzione

Art. 8

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

Il dipendente nei confronti del quale sia stata emessa sanzione disciplinare e non abbia espresso il proprio consenso può impugnarla secondo le modalità e nei termini previsti dalla vigente normativa in materia, salvo quanto previsto dall'art. 5 punto f.

Le procedure per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari sono quelle previste dagli artt. 410 e segg., del C.P.C. come modificati dalla legge 4 novembre 2010 n. 183



Art. 9

Ricorso all'Autorità Giudiziaria

In caso di esito negativo della procedura di conciliazione, il dipendente può, impugnare la sanzione disciplinare in sede Giudiziaria.

Art. 10

Prescrizione della sanzione disciplinare

Non può tenersi conto, a nessun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Trascorso tale periodo, pertanto, la sanzione disciplinare non può essere invocata come precedente di recidiva.