

Enti locali - P.A.: CCNL 11 aprile 2008

Tipologia: CCNL

Data firma: 11 aprile 2008

Validità: 01.01.2006 - 31.12.2009

Parti: Aran e Cgil-Fp, Cisl-Fps, Uil-Fpl, Csa-Regioni e autonomie locali, Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm), Cgil, Cisl, Uil, Cisa, Confsal

Comparti: Regioni ed autonomie locali, P.A.

Fonte: ARAN

Sommario:

Titolo I

Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II

Rapporto di lavoro

Capo I

Disposizioni disciplinari

Art. 3 - Codice disciplinare

Art. 4 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 5 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Titolo III

Il trattamento economico

Art. 6 - Stipendi tabellari

Art. 7 - Effetti dei nuovi stipendi

Art. 8 - Incrementi delle risorse decentrate

Art. 9 - Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria

Art. 10 - Clausola di rinvio

Tabella A

Tabella B

Tabella C

Il giorno 11 aprile 2008, alle ore 10.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

Aran [...] e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

Cgil Fp, Cisl Fps, Uil Fpl, Csa Regioni e Autonomie Locali, Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm)

Confederazioni Sindacali

Cgil, Cisl, Uil, Cisa, Confsal

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.

Titolo I

Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle regioni e delle autonomie locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data del 1 gennaio 2006 o assunto successivamente.

2. Al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto regioni e autonomie locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.

3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165/2001.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

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. 165/2001 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;

[...]

- 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;

[...]

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;

[...]

- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

[...]

- 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;

[...]

- 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;

[...]

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);

[...]

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;

[...]

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;

[...]