

1. Codice disciplinare di cui al CCNL 98/01 (artt. da 26 a 30)

Art. 26 - Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ente, come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica e secondo gli assetti organizzativi propri dell'Ente stesso, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere ed anteponendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Ente agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza, da un lato, di garantire la migliore qualità del servizio e, dall'altro, di salvaguardare, nel quadro della richiamata programmazione scientifica e tecnologica, l'autonomia nello svolgimento dell'attività di ricerca singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le determinazioni assunte dagli Enti per la realizzazione dei compiti istituzionali e per la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con l'utente, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio o all'attività di ricerca e progettazione (fatto salvo, comunque, quanto previsto dall'art. 60, comma 5), rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione, salvo quanto previsto, in funzione dell'autonomia della ricerca, dall'art. 60, comma 1. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali, tenuto conto, peraltro, di quanto previsto dagli articoli 58, comma 4, e 60, comma 1;

l) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate dal soggetto competente o ne abbiano titolo, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare agli Enti la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti degli Enti che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

Art. 27 - Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 20 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera, n. 6, della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

3. Gli Enti, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in

forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli Enti sia venuto a conoscenza del fatto.

4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

5. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2 dello stesso art. 55, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

6. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione nè il tentativo di conciliazione.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti due anni, da rimprovero scritto (censura) in relazione ad un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.

11. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

12. Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento.

13. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'accordo quadro sottoscritto il 23.1.2001, in materia di arbitrato e conciliazione.

Art. 28 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs n. 165/2001, 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) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato 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 previste ai commi 4 e 5, 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 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. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

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

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività di ricerca, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'art. 60, comma 1, 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;

d) 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;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;

g) 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;

h) 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 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;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 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 dieci 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, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

j) 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.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso 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 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 fatto salvo quanto previsto dall'art. 46, comma 1, 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 e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irrimediabilmente 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:
 - c1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del D. Lgs. n. 267/2000;
 - c2) 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, ai sensi dell'art. 27, comma 3 deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La 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 nei termini previsti dall'art. 27, comma 3, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del 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.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. 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.

Art. 29 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 30 - Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale

1. Trova applicazione la legge 27 marzo 2001, n. 97.
2. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, commi 6 e 7.
4. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 2, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 3.
5. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 58, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.
6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
9. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in

servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.