

# La contrattazione collettiva

## *I soggetti della contrattazione collettiva/I*

- *ARAN: Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni*
- *L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio*
- *L'ARAN rappresenta legalmente le pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale*
- *I Comitati di Settore, organismi appositi costituiti in ciascun comparto, esercitano poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN in tema di contrattazione collettiva nazionale*

## La contrattazione collettiva

### *I soggetti della contrattazione collettiva/II*

- *Sono ammesse alle trattative le organizzazioni sindacali dei dipendenti che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale*
- *Dato associativo: percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato*
- *Dato elettorale: percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato*
- *I contratti collettivi sono sottoscritti verificando previamente che le organizzazioni sindacali dei dipendenti che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito*

# La contrattazione collettiva

## *I comparti*

- *Sono definiti mediante appositi accordi fra l'ARAN e le confederazioni sindacali*
- *Sono settori omogenei ed affini delle amministrazioni pubbliche:*

*Agenzie fiscali – Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo – Enti pubblici non economici Ministeri – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ricerca – Università – Regioni ed autonomie locali – Sanità – Scuola – Enti art. 70 d.lgs. 165/2001 – Accademie e conservatori*

- *Per i dirigenti sono previste aree contrattuali autonome; si tratta di contratti collettivi distinti da quelli del personale inquadrato nelle altre qualifiche:*

*Dirigenza area I (aziende, ministeri) – dirigenza area II (regioni ed autonomie locali) – dirigenza sanita' area III (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale) dirigenza sanita' area IV (medica e veterinaria) – dirigenza area V (scuola) – dirigenza area VI (agenzie fiscali, enti pubblici non economici) – dirigenza area VII (ricerca, università) – dirigenza area VIII (presidenza del consiglio dei ministri) – dirigenza enti art. 70 d.lgs. 165/2001*

# La contrattazione collettiva

## *I livelli dei contratti collettivi*

- *Contratto collettivo nazionale di comparto*
- *Contratto collettivo integrativo: autonomo livello di contrattazione attivato nelle pubbliche amministrazioni*
- *La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono*
- *La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance*
- *La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato*
- *I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata*

# La contrattazione collettiva

## *I contenuti dei contratti collettivi*

- *La contrattazione collettiva disciplina la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi*
- *La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali*
- *La recente riforma (d.lgs. 27.10.2009 n. 150) prevede una serie di “materie escluse” sulle quali è preclusa la competenza della contrattazione collettiva*
- *Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli “esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”*

# **Il codice di comportamento dei dipendenti della pubblica amministrazione d.m. 28.11.2000**

- *I princìpi e i contenuti del codice di comportamento costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa*
- *Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato*
- *Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione*
- *Il comportamento che il dipendente pubblico tiene nella vita sociale extralavorativa assume rilevanza giuridica nell'ambito del rapporto di lavoro; es.: non sfruttare la posizione che si ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità non dovute; astenersi da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione*

# Le sanzioni disciplinari

## *Principi generali*

- *Predeterminazione dei comportamenti rilevanti sul piano disciplinare mediante il c.d. codice disciplinare che, tuttavia, non ha natura tassativa*
- *Preventiva contestazione per iscritto dell'addebito disciplinare o infrazione*
- *Termine a difesa garantito al dipendente affinché questi possa fornire proprie giustificazioni scritte o orali*
- *Tempestività della contestazione disciplinare*
- *Specificità della contestazione disciplinare*
- *Immodificabilità della contestazione disciplinare*
- *Proporzionalità fra infrazione disciplinare e sanzione disciplinare (art. 2106 cod. civ.)*
- *La sanzione disciplinare non comporta mutamenti definitivi del rapporto di lavoro*

# Le sanzioni disciplinari

## *Tipologia di infrazioni, tipologia di sanzioni*

- *Salvo quanto previsto dalla legge, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi*
- *Tipologia delle infrazioni: obblighi del dipendente e codice disciplinare (artt. 44 e 46 CCNL Università)*
- *Tipologia delle sanzioni (art. 45 CCNL Università):*
  - a) rimprovero verbale*
  - b) rimprovero scritto (censura);*
  - c) multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione;*
  - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;*
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;*
  - f) licenziamento con preavviso;*
  - g) licenziamento senza preavviso.*

## Le sanzioni disciplinari

### *Pubblicazione del codice disciplinare e impugnazione della sanzione disciplinare*

- *La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro*
- *La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari*
- *Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione*
- *La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione*

# Le sanzioni disciplinari

## *Il procedimento disciplinare / I*

- *Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale si svolge secondo le seguenti modalità:*
  - a) senza indugio e comunque non oltre venti giorni dalla notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari si contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo si convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni*
  - b) entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa*
  - c) dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito*
  - d) In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento*

# Le sanzioni disciplinari

## *Il procedimento disciplinare / II*

- *Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le seguenti modalità:*
  - *se il responsabile dell'ufficio non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio disciplinare competente individuato dall'amministrazione, dandone contestuale comunicazione all'interessato*
  - *Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nello schema precedente*
  - *se la sanzione da applicare è più grave di quelle indicate nel precedente schema, i termini del procedimento sono raddoppiati*
  - *Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi all'ufficio disciplinare competente ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione*