

ORDINAMENTO PROFESSIONALE, SVILUPPI ECONOMICI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – CONSIDERAZIONI ALLA IPOTESI DI CCNL DELLE AGENZIE FISCALI.

L'ipotesi di contratto da ultimo sottoscritta solo dalle sigle sindacali GISL, CGIL e UIL ha messo in chiara evidenza un sistema di contrattazione ormai vecchio ed incapace di soddisfare sia le esigenze dei datori di lavoro che e soprattutto dei lavoratori del pubblico impiego, nel caso di specie delle Agenzie fiscali. Non vengono mai rispettati i termini previsti e si arriva all'assurdo di siglare un contratto scaduto da ben 26 mesi. Una simile situazione nel privato non sarebbe neppure ipotizzabile. Questa lentezza burocratica dipende da diversi fattori che qui non è possibile sintetizzare, fatto sta che i lavoratori, in questa ipotesi di contratto, che dovrebbe dare copertura economica ai dipendenti delle Agenzie fiscali per il biennio 2006/2007, hanno perso tutti gli arretrati relativi al 2006 ad eccezione di una misera indennità di vacanza contrattuale. I sindacati firmatari si giustificano e non completamente a torto, rimettendo la palla al legislatore che nella sede opportuna (legge finanziaria) non ha stanziato i fondi necessari per il rinnovo. Allora ci furono proteste, ma piuttosto blande e soprattutto è mancata l'informazione ai dipendenti. Nessuno ha detto loro "chiaramente" ed "esattamente" quanto avrebbero perso pro capite. Credo che se fossero state diffuse allora le tabelle salariali in molti avrebbero avuto qualcosa da dire.

I dipendenti delle Agenzie fiscali stanno ritirando in massa le loro iscrizioni dai sindacati firmatari indebolendoli notevolmente, debolezza che si riflette immediatamente sugli stessi dipendenti. Questo dipende da diversi fattori, il primo fra tutti la stanchezza di veder frustrata qualsiasi aspettativa di crescita economica e professionale in un contesto, come quello attuale, dove arrivare a fine mese è un lusso: cosa ci fanno i dipendenti delle Agenzie fiscali di 60/70 euro netti al mese quando l'inflazione è stata finalmente riconosciuta oltre l'8%. Cosa dire, dovranno sicuramente mettere da parte il loro sogno di marinai di solcare i mari con una nuova imbarcazione ... magari si trattasse di questo ma si tratta di mandare i propri bambini a scuola, di fare la spesa, pagare l'affitto o il mutuo, sopravvivere dignitosamente.

E' possibile che i sindacati firmatari non si siano resi conto di tutto ciò? E' possibile che non si rendano conto del fatto che i dipendenti finanziari ormai stufi sarebbero stati disposti a lottare ed anche ad aspettare 26 mesi per il rinnovo contrattuale ma per un contratto migliore di quello che ci propongono? Bisogna riconoscere che non tutto è sbagliato, il part-time non è stato toccato e così la legge 104, ma è anche vero che di tutto quello che è stato chiesto davvero poco è stato dato. Alcune sigle spostano l'attenzione sul fatto che il contratto, per sua natura giuridica, debba essere l'incontro di più volontà di diversi interessi, ma attenzione, gli interessi devono essere equamente temperati da entrambe le parti e non solo quelli della parte pubblica. Il nesso sinallagmatico deve essere rispettato e non ci deve essere questa enorme sproporzione: se nelle finanziarie 2005 e 2006 non sono stati stanziati fondi a sufficienza per coprire gli aumenti minimi, allora non si doveva mollare su niente, si sarebbe dovuto portare a casa un contratto blindato a favore dei

dipendenti e non quello che stiamo vedendo con aggravii disciplinari e di responsabilità.

Siamo disposti a perdere qualcosa ma in cambio di qualcos'altro e non in cambio di niente. Il sistema non funziona, ormai è palese!!!

Ma andiamo a vedere cosa ci propongono i nostri firmatari e il nostro "amorevole" datore di lavoro.

PROGRESSIONE ALL'INTERNO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

L'art.22 del CCNL del 28 maggio 2004 è cresciuto e con lui sono cresciuti gli oneri dei dipendenti. Il nuovo comma proposto dall'ipotesi di cui si tratta recita che le progressioni tra le aree "...devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso i criteri volti all'apprezzamento della qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire...".

Dalla lettura della norma si intuisce subito che si tratta utilizzare, come metodo di progressione, quello delle valutazioni dei dipendenti e degli esami soprattutto se a questa norma si combina anche quello di cui all' art. 83 intitolato Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area. Tale ultima norma, così come prevista dall'ipotesi, dispone che con particolare riferimento all'esperienza professionale (co 6, lett a) occorre evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze. E' chiaro che il combinato disposto delle due novità impone, per la progressione economica, una valutazione ed un esame. Ben venga! Da sempre chiediamo di essere esaminati, ma in modo serio e non nei modi che sono stati utilizzati in tutte le vecchie procedure: sono piaciute a pochi. La norma sarebbe meglio stata accettata se avesse imposto all'amministrazione delle procedure concorsuali, snelle e veloci (basta perdere tempo in tutto e sempre), basate sui principi della trasparenza e della legalità: ci dispiace ma ogni volta che c'è un orale o comunque discrezionalità sorgono tanti dubbi. Allora, perché non garantire sempre la certezza del diritto? Inoltre non può essere completamente messa da parte l'anzianità di servizio, tutti l'avremo un giorno e tutti rischiamo di vedere frustrate le nostre aspettative solo perché più anziani. Crediamo sia necessario un equo temperamento dell'anzianità, dei titoli e delle capacità professionali misurate sulla base dei già richiamati principi di legalità e trasparenza.

MALATTIA

Tutti sanno che, solo nelle Agenzie fiscali, chi si ammala per meno di 15 giorni perde parte della propria retribuzione (cd indennità di amministrazione). La materia è stata da sempre oggetto di critiche da parte di tutti, ciò nonostante, anche in questa ipotesi contrattuale, chi si ammala per meno di 15 giorni paga peggio. Con il nuovo contratto l'indennità sottratta non verrà completamente persa ma verrà mandata ad incrementare il fondo di produttività con il vincolo però di premiare solo coloro che nell'anno si sono ammalati meno di 8 giorni: non solo chi si ammala poco è particolarmente fortunato ma è anche premiato. Questa mi pare una politica discriminatoria basata sulla salute e quindi

incostituzionale. Esattamente la norma dispone che gli importi decurtati ai dipendenti che si sono ammalati per meno di 15 giorni consecutivi vanno a rimpinguare il fondo di produttività ma non sono indirizzati a tutti i dipendenti bensì solo a quelli che si sono ammalati non oltre 8 giorni l'anno. E poi ci si lamenta che c'è assenteismo, mi sembrerebbe strano il contrario, non si capisce perché chi sta male per pochi giorni non debba essere incentivato a proseguire la malattia per 15 giorni per non vedersi decurtare l'indennità. E pensare che è un concetto abbastanza facile da capire. Lo abbiamo capito perfino noi dipendenti pubblici.

CODICE DISCIPLINARE

Questo è proprio uno di quei casi accennati in premessa dove contro un aggravio delle responsabilità del pubblico dipendente non c'è nessuna controprestazione economica a carico del datore di lavoro.

A tal proposito la bozza di contratto modificando l'art. 67 del CCNL introduce sia degli aggravii di fattispecie già esistenti sia delle nuove fattispecie sanzionabili.

Andando per ordine. Per minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto (si arriva allo scontro fisico) negli ambienti di lavoro, anche con utenti si rischia e si rischiava la sanzione della sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni. Ma se tali comportamenti sono ritenuti particolarmente gravi la sanzione può comportare la privazione della retribuzione da giorni 11 fino ad un massimo di 6 mesi. Questa norma presta gioco facile al contribuente che voglia creare danno al dipendente dell'Agenzia nel caso, ad esempio, in cui lo schiaffeggi in pubblico. Siamo sicuri che di fronte a una legittima reazione di difesa il comportamento non venga poi considerato sanzionabile dall'illuminato dirigente chiamato a giudicare?

Lo stesso dicasi per qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Agenzia o a terzi, anche in questo caso la sanzione passa dalla privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni alla privazione della retribuzione da giorni 11 fino ad un massimo di 6 mesi.

La stessa sanzione è comminata per una nuova fattispecie contemplata sempre dalla norma in commento, quando vengono messi in atto fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti. Il classico esempio è quando, magari perché impegnati a lavorare nella propria stanza, si chiede al collega di beggiare al nostro posto.

Da ultimo, nasce una nuova fattispecie contestabile al dipendente che prevede la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere i reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Su questo punto siamo parzialmente d'accordo, se un dipendente è anche un delinquente è giusto che paghi anche perché troppo spesso il comportamento di un singolo soggetto viene utilizzato in modo strumentale per colpire tutti noi. Quello che proprio non si riesce a concepire è

il licenziamento per il peculato la dove ben sappiamo che possono essere considerati fatti integranti il peculato semplici comportamenti, ormai entrati nella prassi e negli usi dei dipendenti in generale, non solo pubblici, di scarsissimo rilievo, come l'utilizzo del fax per motivi personali, l'utilizzo della corrente magari per ricaricare il cellulare o per sentire la radio durante l'ora di pausa e così via. Chi ha parenti o conoscenti che lavorano nel privato sa perfettamente che a quelli è concesso l'uso, limitato ... certamente, dei beni del datore di lavoro messi a disposizione. Ma cosa ancor più grave è che solo per il dipendente pubblico è previsto il reato di peculato. Ora non si capisce davvero perché i sindacati firmatari del contratto abbiano accettato una norma del genere senza chiedere nulla in cambio.

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Da ultimo, sotto il profilo disciplinare, deve essere evidenziato che prima della bozza di contratto il procedimento disciplinare rimaneva sospeso finché non non fosse terminato quello penale. Secondo la bozza, il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatto salvo il caso in cui il dipendente sia arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice delle indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 67, comma 6, lett.f): il licenziamento. Come già detto siamo d'accordo per la concussione e la corruzione, ma riteniamo spropositato il licenziamento del dipendente per peculato prima ancora che sia intervenuta sentenza di condanna. Almeno avrebbero dovuto richiedere una graduazione della gravità del reato commesso perché così restando le cose rischiamo di essere licenziati perché abbiamo trasmesso un fax alla mamma magari della pagella del bambino: assurdo! Possibile che nessuno ha fatto riflessioni sotto il profilo del diritto alla difesa? Come farà il dipendente, privato del proprio stipendio, a pagare l'avvocato per difendersi in un processo che potrebbe durare più della sua vita? Ciò è tanto più scandaloso per due ordini di ragioni:

primo, abbiamo tanti parlamentari che siedono comodamente sulla loro poltrona e percepiscono stipendi da favola nonostante sulle loro spalle pendano sentenze penali di condanna passate in giudicato. Per loro esiste solo la giustizia di Grillo?

Secondo, i processi penali, non solo, sono lunghissimi non certo per colpa dei dipendenti delle Agenzie fiscali e allora perché su questi ultimi dobbiamo scaricare le responsabilità di un sistema malato?

Per dovere di cronaca v'è ricordato che secondo la bozza di contratto l'indagine disciplinare viene avocata a Roma e non condotta in sede locale, ciò al chiaro fine di evitare condizionamenti locali. In questo modo però si tende a delegittimare le strutture locali preposte al controllo e contestazione della disciplina che dovrebbero anch'esse garantire autonomia e terzietà: a cosa servono allora?

Il procedimento disciplinare è affezionato al dipendente pubblico tanto é che può continuare anche dopo la sentenza d'assoluzione se i fatti ascrivibili in sede disciplinare sono diversi da quelli contestati in sede penale.

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Il procedimento disciplinare è stato protagonista in questa fase di contrattazione tant'è che si è andati a ritoccare, piuttosto pesantemente, anche l'istituto della sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

La norma in commento, art. 70, del vecchio contratto recitava che in caso di 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 veniva revocata di diritto e il dipendente era riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimaneva comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale. Troppo garantista! avranno pensato i "Nostri" e allora perché non prolungare all'infinito la possibilità di sospendere il dipendente? E così è stato. Infatti, in base all'ipotesi di accordo, in caso di provvedimento del giudice penale di restrizione della libertà personale l'Amministrazione può cautelarmene sospendere il dipendente. Prima la sospensione cautelare poteva durare al massimo 5 anni poi veniva revocata di diritto. Ora, nei casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento con o senza preavviso e l'Agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività, la sospensione cautelare non decade più ma può essere prolungata di ulteriori due anni e sarà sottoposta a revisione con decadenza biennale. Non è stato posto nessun termine alla sospensione cautelare che di due anni in due anni potrebbe durare molto a lungo ... anche oltre la vita dello stesso dipendente? Inoltre i termini utilizzati fanno davvero paura: per ragioni di opportunità ed operatività. Tanta troppa discrezionalità senza aver posto limiti e controlli da parte di organi terzi.

COPERTURA ASSICURATIVA E PATROCINIO LEGALE

Merita ancora di esser detto che finalmente, dopo 4 anni di buone intenzioni è stata data in parte attuazione alla previsione di cui all'art. 91, co 6 del CCNL che prevede la stipula a carico dell'amministrazione di assicurazioni civili a favore del dipendente per rischio professionale. Solo che, dalla lettura della norma si capisce che nulla è ancora vero infatti si legge che nell'ambito della contrattazione integrativa si valuterà la possibilità di destinare, in fase di prima applicazione, anche una quota parte delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo di cui al presente contratto all'attuazione dell'art. 91, comma 6 del CCNL del 28 maggio 2004. Come dire tra il dire e il fare ...

Inoltre, cosa che non ci piace e che invece è stata utilizzata anche per finanziare i passaggi dall'area seconda alla terza, è che l'assicurazione verrà pagata con soldi nostri attingendo al solito pozzo di San Patrizio. Come accennato la stessa costa è stata fatta per garantire i passaggi dalla seconda alla terza are, in questo caso i 12 euro lordi circa di aumento ciascuno andranno a finanziare i suddetti passaggi. Allora non è vero che tutti avremo

un aumento di stipendio di 116 euro lordi mensili perché 12 di quelli andranno solo a coloro che avranno la fortuna di passare di livello.

CONCLUDENDO

Ancora tante sono le perplessità soprattutto per tante altre cose che contano davvero tanto come la nostra pensione che sarà una miseria: saremo i nuovi poveri. E allora, visto che lo sappiamo, i sindacati firmatari lo sanno, il legislatore lo sa e soprattutto sa che alla società un indigente costa tanto sotto tutti i profili e non solo economici, perché non riconoscere le indennità ai fini della pensione? Perché non stabilizzare nel salario fisso parte del salario accessorio? Perché non si vuole riconoscere un po' di dignità ai lavoratori pubblici e alle loro famiglie?

Allora lanciamo una sfida ai Sindacati firmatari e alla parte pubblica: noi siamo disposti ad accettare questo contratto se immediatamente si procede a stipulare e firmare quello nuovo ormai già scaduto da 3 mesi.

In questo modo non saremmo costretti a ricevere l'umiliazione degli arretrati fantasma del 2006: non ci sarebbero scuse! Si potrebbe quantomeno arginare parzialmente l'insostenibile aumento dei prezzi con la moneta di oggi e non con quella di 2 anni prima.

Noi lanciamo questa sfida riconoscendo comunque lo sforzo fatto da tutti: vediamo chi vorrà coglierla.

Stefano Valente
Segretario regionale Lombardia Dirpubblica

TABELLA DI RAFFRONTO - ORDINAMENTO PROFESSIONALE, SVILUPPI ECONOMICI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

CCNL 28 MAGGIO 2004	NIOVO CONTRATTO	NOTE
Art. 22 Progressione all'interno del sistema classificatorio 1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come: a) Progressioni verticali tra le aree: i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre. b) Sviluppi economici all'interno delle aree: si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici i all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di	Art. 22 Progressione all'interno del sistema classificatorio 1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come: a) Progressioni verticali tra le aree: i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre. b) Sviluppi economici all'interno delle aree: si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici i all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area). <u>Le progressioni tra le aree "...devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso i criteri</u>	Viene introdotta la valutazione La nuova norma sarebbe potuta essere formulata così: "Le progressioni tra le aree ...devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, preventivamente contrattati tra

selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).	<u>volti all'apprezzamento della qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire..."</u>	<i>il dipendente ed il capo ufficio, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire..., purché l'Amministrazione abbia preventivamente messo, a parità di condizioni, tutti i dipendenti nelle condizioni di acquisire tali titoli"</i>
<u>Art. 83 Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area (comma 6 e 7)</u> ... 6) I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione: a) esperienza professionale maturata; b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati; c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato. 7) i criteri selettivi di cui al comma 6 – integrabili con la contrattazione integrativa – saranno equamente valutati sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza di uno sull'altro.	<u>Art. 83 Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area (comma 6 e 7)</u> ... 6) I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione: a) esperienza professionale maturata; b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati; c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato. 7) i criteri selettivi di cui al comma 6 – integrabili con la contrattazione integrativa – saranno equamente valutati sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza di uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale (co 6, lett a) occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze.	Si prevedono esami per i passaggi economici La nuova norma sarebbe potuta essere formulata così: <i>"Con particolare riferimento all'esperienza professionale (co 6, lett a) occorre, altresì, evitare di considerare solo la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze attraverso il superamento di esami le cui modalità garantiscano il rispetto della legalità, della trasparenza e della parità di trattamento"</i>

	<u>Articolo 16 - Norme finali</u> 1. Ferma restando la necessità di rivedere la disciplina relativa alla decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a 15 giorni, di cui all'art. 49 del CCNL del 28 maggio 2004, in via transitoria, l'art. 85 del medesimo CCNL, viene integrato dal seguente comma: "7. I risparmi derivanti dalla decurtazione dell'indennità di amministrazione per malattia inferiore ai 15 giorni [...] sono destinati ad incrementare il premio di produttività erogato al personale che nel corso dell'anno ha totalizzato fino ad un massimo di otto giorni lavorativi di assenza per malattia, al fine di remunerare il maggior apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi ed alla funzionalità dell'ufficio."	<u>MALATTIA.</u> Gli importi decurtati ai dipendenti che si sono ammalati per meno di 15 giorni consecutivi vanno a rimpinguare il fondo di produttività ma non sono indirizzati a tutti i dipendenti bensì solo a quelli che si sono ammalati non oltre 8 giorni l'anno. La nuova norma sarebbe potuta essere formulata così: <i>" riconosciuta la necessità di rivedere la disciplina relativa alla decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a 15 giorni, di cui all'art. 49 del CCNL del 28 maggio 2004 si stabilisce, in via transitoria nelle more della contrattazione di una nuova disciplina che non crei discriminazioni basate sulla salute, la soppressione della decurtazione in parola."</i>
Art.67 Codice disciplinare ... 3. La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per: ... f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; ... h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Agenzia o a terzi; 4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da giorni 11 fino ad un massimo di 6	<u>Art.67 Codice disciplinare</u> ... 3. La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per: ... f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi <u>con vie di fatto</u> negli ambienti di lavoro, anche con utenti; ... h) (abrogato) ... 4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da giorni 11 fino ad un massimo di 6 mesi si applica: ... g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della	3) f) se la violazione di cui alla lettera f) co 3 viene compiuta per le vie di fatto (fisicamente e non solo verbalmente) si applica la più grave sanzione prevista dal co.4 Sanzioni Prima: privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni Dopo: privazione della retribuzione da giorni 11 fino ad un massimo di 6 mesi 3) h – la sanzione non viene eliminata ma semplicemente sanzionata in modo più grave come da co. 4. 4) g) viene introdotta una nuova fattispecie sanzionabile che prevede la stessa sanzione anche per chi concorre alla violazione (ex beggiare per un collega)

[illegible]

		<i>di giustificazione nel rispetto del diritto alla legittima difesa</i> <i>i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Agenzia o a terzi. Il danno dovrà essere accertato con sentenza passata in giudicato che rilevi il danno imputandolo al dipendente;</i> <i>6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:</i> <i>...</i> <i>f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere i reati di concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari"</i>
<u>art. 68 "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale"</u> 1. nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato. ...	<u>art. 68 "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale"</u> 1. nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatto salvo il caso in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice delle indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.67, comma 6, lett.f) (licenziamento). 1/bis. Nell'ipotesi del co.1, secondo periodo, il procedimento disciplinare	<u>Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale</u> Nel caso di corruzione, concussione e peculato in flagranza l'amministrazione può licenziare il dipendente senza attendere l'esito del processo penale. Il procedimento disciplinare è portato avanti a livello centrale per evitare condizionamenti locali. La nuova norma sarebbe potuta essere formulata così: <i>"1. nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo</i>

6) in caso di sentenza di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per le dette infrazioni. 7)	viene avviato e portato a compimento dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari della Direzione Centrale del Personale. ... 6) in caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per le dette infrazioni. 7. la stessa cosa se la sentenza di proscioglimento è motivata con la formula: "il fatto non sussiste"; "l'imputato non lo ha commesso"	<i>della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato. L'Amministrazione avvierà tutte le procedure cautelari che riterrà più idonee per la tutela della propria integrità patrimoniale"</i>
Art. 70 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale" ... 10. 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	Art. 70 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale" ... 10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del 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, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi in cui, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni	In caso di provvedimento del giudice penale di restrizione della libertà personale l'Amministrazione può cautelarmene sospendere il dipendente. Prima la sospensione cautelare poteva durare al massimo 5 anni poi veniva revocata di diritto. Ora, nei casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento con o senza preavviso e l'Agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività, la sospensione cautelare non decade più ma può

sospeso sino all'esito del procedimento penale.	previste dai commi 5 e 6 dell'art.67 (codice disciplinare) del CCNL del 28 maggio 2004, l'Agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Agenzia stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con decadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.	essere prolungata di ulteriori due anni e sarà sottoposta a revisione con decadenza biennale. Non è stato posto nessun termine alla sospensione cautelare che di due anni in due anni potrebbe durare molto a lungo. Suggerimenti: <i>devono essere posti dei termini, la misura cautelare non può proseguire sine die.</i>
Art.91 Copertura assicurativa e patrocinio legale ... 6. compatibilmente con il reperimento delle risorse, le Agenzie, nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, previamente individuati, i quali, anche ai sensi dell'art.26 (posizioni organizzative) operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di piena responsabilità verso l'esterno, ove non sussistano conflitti d'interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.	Art.9 Disposizioni particolari e finali ... 3. Nell'ambito della contrattazione integrativa si valuterà la possibilità di destinare, in fase di prima applicazione, anche una quota parte delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo di cui al presente contratto all'attuazione dell'art.91, comma 6 del CCNL del 28 maggio 2004.	Una previsione dopo 4 anni non ancora attuata ed ancora rimandata (si valuterà)