

19 Febbraio 2003

**PARTI PRIMA**

**TITOLO I**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**COMPARTO MINISTERI**

**CCNL 2002 - 2005**

**ART. 1  
CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, secondo quanto previsto dall'art. .... del CCNL del 16 maggio 2001, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 8 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.

2. Il presente contratto si applica, altresì:

- a) al personale dipendente di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 e ai sensi della L. 401 del 1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 12 aprile 2001, con le precisazioni di cui all'art. .... (contrattisti all'estero)
- b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002;
- c) al personale direttivo dell'amministrazione penitenziaria di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL è suscettibile di essere integrato ai sensi del dlgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come dlgs. n. 165 del 2001.

**BOZZA**

**ART. 2****Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successive, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. L'erogazione di detta indennità avviene, a seguito della procedura dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001, esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, che rende effettivamente erogabile l'indennità massima nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

**TITOLO II****RELAZIONI SINDACALI****CAPO I****ART.****RELAZIONI SINDACALI**

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

## ART.

**TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL, che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. L'individuazione delle risorse per l'applicazione dei contratti di cui al comma 1 sono quantificate annualmente, a consuntivo, in sede di contrattazione integrativa ed il loro utilizzo avviene nell'anno successivo sulla base dei criteri previsti dai contratti medesimi.
3. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall' art. 2 del dlgs. n. 286 del 1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
5. La procedura di cui al comma 4 è integrata secondo quanto previsto dall' art. 20 della legge 488 del 1999 per i contratti riguardanti il sistema classificatorio.
6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
7. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto disapplicato.

7

## ART.

**MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. All'art. 6, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, al termine dell'ultima frase del punto 3 è aggiunta la seguente frase: "Le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art.4, comma 3, lett. A) ".

8

## CAPOLI

## FORME DI PARTECIPAZIONE

## ART.

## COMITATO PARIETICO SUL FENOMENO DEL MOBBIING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del *mobbing*, inteso come comportamento ostile ed inmotivato posto in essere dal datore di lavoro e da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore, attraverso una serie di atti diversi e ripetuti nel tempo, aventi tutti connotazioni aggressive, demigratorie e vessatorie tali da procurare un danno allo stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) verifica della possibilità di istituire eventuali sportelli di ascolto per l'assistenza, l'assistenza e la consulenza psicologica e giuridica, nell'ambito delle strutture esistenti e senza incremento di costo.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali);
  - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
5. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del

presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

6. Le Amministrazioni lavoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

## CAPO III

## I SOGGETTI SINDACALI

ART.

## SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all' art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono le organizzazioni sindacali di categoria ammesse alla contrattazione nazionale dall'ARAN nel rispetto dell'art. 19, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 in relazione a ciascun biennio economico e firmatari dei relativi contratti nazionali.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all' art. 4, comma 3, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono:
  - le R.S.U.
  - le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatari del CCNL, di cui al comma 1.
3. Le RSU decidono a maggioranza. Ove, nel corso del triennio della loro durata in carica, decadono, anche per altri motivi oltre a quelli indicati nell' art. 7, parte prima dell' accordo quadro relativo alla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998, vanno rielese entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza, attivando le procedure previste dal citato accordo quadro entro cinque giorni da quest'ultima.
4. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria di cui al comma 2 e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica. Nelle more ove si pervenisse alla definizione del contratto integrativo, questo sarà sottoscritto da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e dai rappresentanti delle OO.SS di categoria sopracitate.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 9 del CCNL del 16 febbraio 1999, che viene disapplicato.

11

ART.

## TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall' art. 10, comma 1 del CCNQ sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dal contratto stesso ai seguenti soggetti:
  - a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
  - b) dirigenti sindacali:
    - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
    - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell' art. 8, comma 1;
    - componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea
2. Nel caso in cui, con l'accorciamento della rappresentatività ai sensi dell' art. 43 del Digs. n. 165 del 2001, nel CCNL relativi a ciascun biennio economico si riscontrino il cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi, la fruizione delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro rimane in capo ai soggetti firmatari dei contratti collettivi nazionali immediatamente precedenti, sino alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al nuovo biennio economico nel quale si è verificato il cambiamento.
3. Nell' ipotesi del comma 2 i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate quali rappresentative e risultino avere utilizzato, nel medesimo periodo, permessi in misura superiore a quella spettante pro rata, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.
4. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dal CCNQ di cui al comma 1, in particolare all'art. 10, comma 3, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 9 del CCNL del 16 febbraio 1999, che viene disapplicato.

12

**LA PROPOSTA DEL PRESENTE ARTICOLO NASCE DALLA NECESSITA'  
DI SALVAGUARDARE LE NORME CONTRATTUALI PER LA PARTE  
ANCORA VIGENTE. E' DA VERIFICARE SE TALE L'ESIGENZA E'  
CONDIVISA**

**TITOLO IV**

**RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**

**FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**ART.**

**(ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO)**

1. In relazione alla nuova regolamentazione attuata con il d.lgs. 368/2001, il quale prevede, altresì, la cessazione della disciplina negoziale dell'istituto alla scadenza dei contratti collettivi (31 dicembre 2001), le parti ritengono che, anche nel mutato contesto legislativo, le seguenti clausole contrattuali contenute nell'art. 19 del CCNL sottoscritto in data 16 maggio 2001, possono mantenere la loro efficacia:

- commi 2, 3, 4, riguardanti le modalità di assunzione ( procedure selettive, programmazione triennale del fabbisogno, ecc.), nonché comma 9, concernente la possibilità di assumere anche a tempo parziale;
- commi 7 e 8 relativi alla risoluzione automatica del rapporto di lavoro al termine indicato nel contratto e sull'eventualità di corresponsione dell'indennità di preavviso;
- comma 10 che concerne l'eventualità di prevedere un periodo di prova;
- comma 11, riguardante il trattamento economico e normativo del personale assunto con contratto a termine
- comma 12, che riguarda i casi di nullità del contratto a termine, con eccezione di quanto previsto alla lettera b)
- comma 14, concernente il divieto di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

2. Ai sensi della nuova normativa, le parti ritengono che, invece, dal 1.1.2002 debbano essere disapplicati:

- il comma 1, riguardante le causali per le quali le amministrazioni possono assumere a tempo determinato;
- i commi 5 e 6 relativi alla possibilità di assunzione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di altro lavoratore che svolge mansioni superiori;
- il comma 13, che riguarda la possibilità di prorogare il contratto, ateso che l'istituto medesimo viene ora disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001;
- il comma 15, che recepiva il comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56/87, espressamente abrogato dal d.lgs. n. 368/2001.

**CAPO II**  
**NORME DISCIPLINARI**

**Art.**

**(Clause generali)**

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo IV del CCNL del 16 maggio 1995 come integrato dal CCNL del 16 maggio 2001, ed in particolare gli artt. 23, 24, 26 e 28 del citato capo IV, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

## ART.

## MODIFICHE ALL'ART. 23 DEL CCNL DEL 16 MAGGIO 1995

1. All'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";
- b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente addega altresì la propria condotta ai principi contenuti nel codice di condotta allegato, per la parte riguardante il rapporto di lavoro";
- c) al comma 3, lettera d), le parole "della legge 4 gennaio 1968, n.15" vengono sostituite con "del d. lgs. n. 443 del 28 dicembre 2000 e del DPR n. 445 del 28 dicembre 2000";
- d) al comma 3, lettera g), dopo le parole "interessi finanziari o non finanziari propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

15

## ART.

## MODIFICHE ALL'ART. 24 DEL CCNL DEL 16 MAGGIO 1995

1. All'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:  
"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinari all'art. 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto (censura);
  - c) multa di importo variabile fino 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."
- b) al comma 4 il riferimento all'"art. 59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993" deve intendersi, in entrambi i casi, "all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001";
- c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:  
"4bis. Qualora anche nel corso del procedimento emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."
- d) il comma 10 è sostituito dal seguente:  
"10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001".

16

## Art.

## (Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla interazonalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza imprudenza o imperizia dimostrata, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni o 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.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimpovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente 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 altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba esplicare azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L.300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) 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 dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- 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;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, pur nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art.1 L.300 del 1970;
- h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona o assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega.

4. 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 al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi;
- d) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distruzione di somme o beni di pertinenza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
- e) insufficiente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- f) 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 collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assigni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile. Per retribuzione fissa mensile si intende quella indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
  - b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di pertinenza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione investita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
  - c) rifiuto espresso del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quanto l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione massima di cui al comma 4.
  - e) perdurare nel biennio di una situazione di rendimento insufficiente dovuta a comportamento negligente;
  - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematica 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) qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - i) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
  - d) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro
  - e) condanna passata in giudicato per:
    1. delitti di cui art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), c), ed e) della legge n. 16 del 1992 nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale;
    2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
    3. delitti previsti dalla legge n. 97 del 2001.
7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
9. L'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 25 devono intendersi all'art. 25 come rinnovellato dal presente contratto.

**Art.**  
**(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi 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 emerge nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Ai di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato, in linea generale, entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge 97 del 2001
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della L. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludere entro 120 giorni (180) dalla sua riattivazione.
5. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.- Ove al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento disciplinare riprende per dette infrazioni.
6. Il dipendente licenziato ai sensi del comma 5 e del comma 6, lett. b ed e, dell'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima qualifica con decorrenza dell'anzianità all'atto del licenziamento. Il dipendente riammesso è reintegrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstiti e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

**Art.**  
**(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)**

1. 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.
2. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, fatto salvo quanto previsto al comma 9, alle medesime condizioni di cui al comma 3.
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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro. La sospensione può essere disposta anche per fatti talmente gravi da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995, commi 5 e 6.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1 commi 1 e 4 septies, lett. a), c) ed e) della legge 16 del 1992 nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale.
5. Nei casi dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al comma 3 del presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Nel caso in cui, per alcuno dei delitti previsti al citato art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001 interverga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica il comma 4 del presente articolo.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'art. \_\_\_\_ (rapporti tra proc. disc. e proc. pen.).
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile. Per retribuzione fissa mensile si intende quella indicata all'art. 25, comma 2, primo binca, del CCNL del 16 maggio 2001.
8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
9. 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 è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
10. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995.

**Art.**  
**(Norme transitorie per i procedimenti disciplinari)**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 come rinnovellato dal presente contratto, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995.

23

**CAPO III**

**Art.**  
**(Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro)**

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/134/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice - tipo.
2. Il comma 2 dell'art. 8, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, all'ultimo rigo, viene così integrato " fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 488 del 2001.

24

## CAPO IV

## ART.

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Le parti prendono atto che nell'ambito delle disponibilità economiche stanziare per il rinnovo del contratto relativo al biennio economico 2002 - 2003, sono rimpresse le risorse destinate a garantire, a partire dal 1° gennaio 2002, la piena copertura finanziaria dell'art. 32 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 relativo al trattamento di fine rapporto di lavoro.
2. Il comma 2, dell'art. del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, all'ultimo rigo, dopo la virgola, viene così integrato " fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 488 del 2001".

25

## ART.

## CLAUSOLA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Con riferimento all'art. 33 del CCNL del 16 maggio 2001, le parti prendono atto che per mero errore materiale, è stata omessa la citazione della legge 336 del 1970. Pertanto il comma 3 del suddetto articolo viene integrato come qui di seguito indicato: "In relazione ai benefici previsti per gli ex-combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni."

26

ART.  
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. A tal fine il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del D. Lgs. 165/2001, in tema di tutela dei lavoratori, nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001.
3. Ove la conciliazione non riesca, il dipendente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia delle conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si applicano le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001.
4. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D. Lgs. 165/2001, richiamati dall'art. 6, lett. C) del CCNL del 16 febbraio 1999.

27

TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

ART.

TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'art. 2 del CCNL, stipulato in data 21 febbraio 2001 sono incrementati delle misure mensili forde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella \_\_\_\_, alle scadenze ivi previste.
2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella \_\_\_\_, sono incrementati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegata Tabelle \_\_\_\_.

28

## ART.

## EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 27, 6° comma del CCNL sottoscritto il 16.5.95, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto e sul compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dall'art.26 del CCNL integrativo sottoscritto in data 15 maggio.
2. Al personale che usufruisca della progressione economica di cui all'art. .... è mantenuta l'indennità integrativa speciale in godimento
3. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-03. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Gli incrementi di cui all'articolo precedente assorbono anche l'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata ai sensi dell'art. 2, comma 6 del presente CCNL.

## TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

Art  
(Indennità di amministrazione)

1. Allo scopo di favorire il processo di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, gli importi di cui all'art. 4 del CCNL 1998/2001 sono incrementati nelle misure previste nella Tabella \_\_\_\_\_.

Art.  
(Integrazione del Fondo unico di amministrazione)

3. El Fondo unico di amministrazione istituito presso ciascuna amministrazione viene incrementato da ulteriori risorse economiche. A tal fine l'art. 31, comma 1, del CCNL viene integrato come segue:

- importo pari a € ..... pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall';

Art.  
(Norma finale)

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme dei sottoseguiti CCNE, nelle parti non disapplicate:

- CCNL 1994/1997 del 15 maggio 1995, - CCNL sulle tipologie degli orari di lavoro del 12 gennaio 1996, - Accordo sulla concessione dei buoni pasto del 30 aprile 1996, - CCNL 1998/2001 del 16 febbraio 1999, - CCNL integrativo del CCNL 1998/2001 del 16 maggio 2001.

CAPO II  
CONTRATTISTI ALL'ESTERO

Art.

TITOLO VI  
DISAPPLICAZIONI

Art.  
(Disapplicazioni)

1. - Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

- a) Con riferimento all'art. \_\_\_\_ (relazioni sindacali): l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999;
- b) Con riferimento all'art. \_\_\_\_ (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), l'art. 8 del CCNL del 16 febbraio 1999;
- c) Con riferimento all'art. \_\_\_\_ (titolarità dei permessi e dei distacchi sindacali): l'art. 9 del CCNL del 16 febbraio 1999;
- d) Con riferimento agli articoli da \_\_\_\_ a \_\_\_\_ (sistema di classificazione del personale): l'art. 13, commi da 2 a 5, gli artt. da 14 a 17 e l'art. 20, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999;
- e) Con riferimento agli artt. \_\_\_\_ (Codice disciplinare) e \_\_\_\_ (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale): l'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 come integrato dall'art. 17, commi 6 e 9, del CCNL del 16 maggio 2001;
- f) Con riferimento all'art. \_\_\_\_ (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale): l'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995;
- g) Con riferimento all'art. \_\_\_\_ (Norme transitorie): l'art. 41, commi 1 e 2 del CCNL del 16 maggio 1995

## ALLEGATO N.

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE  
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

## Art. 1

## (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

## Art. 2

## (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

35

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga iscritta, precisandone in modo oggettivo i proflitti ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha spedito denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore.

## Art. 3

## (Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/Il Consigliere designato per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

## Art. 4

## (Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

36

**Art. 5**  
**(Denuncia formale)**

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglieria/ del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consiglieria/ del Consigliere, alla dirigente/ al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotta, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OOS, e sentita la Consiglieria/ il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambi le persone che il trasferimento non venga in alcun caso eseguito.

**Art. 6**  
**(Attività di sensibilizzazione)**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consiglieria/ il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Partit un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

### ALLEGATO

#### Art. 1 (Disposizioni di carattere generale)

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

#### Art. 2 (Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'adempimento 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.

2. 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.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempirle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità commesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la

massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

#### Art. 3 (Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quello d'uso di modesto valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un subordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modesto valore.

#### Art. 4 (Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica ai dirigenti dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

#### Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

#### Art. 6 (Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### Art. 7 (Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### Art. 8 (Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si astiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

41

#### Art. 9 (Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### Art. 10 (Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquario, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

#### Art. 11 (Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione.

42

nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

**Art. 12**  
**(Contratti)**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcune utenze a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'Ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

**Art. 13**  
**(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)**

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.