



Pubblico impiego. Con la riforma Brunetta il codice disciplinare dei dipendenti avrà forza normativa

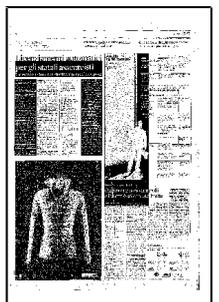
Statali all'esame di condotta

Premi per il merito e licenziamento dopo quattro assenze ingiustificate

■ Quattro giorni di assenza, anche non consecutivi, senza il certificato medico, il cartellino timbrato prima di uscire per fare la spesa o anche due anni di insufficiente rendimento porteranno al licenziamento del dipendente pubblico. Il dirigente che non esercita o fa decadere l'azione disciplinare andrà incontro alla sospensione fino a tre mesi e a un taglio in busta paga.

Sono alcuni dei pilastri del nuovo sistema disciplinare per i dipendenti pubblici, che la riforma Brunetta del pubblico impiego riporta in ambito legislativo. Il decreto attuativo, che ha appena ottenuto il via libera dal parlamento e sta per essere approvato definitivamente dal governo, introduce anche le nuove graduatorie di merito, che determineranno lo stipendio dei dipendenti statali: in palio, per i dirigenti di grado più alto, anche 64 mila euro, destinati a crescere nei prossimi anni.

Servizi > pagina 4 e 5





I CAPITOLI DEL NUOVO «CODICE»

Gli illeciti disciplinari e le sanzioni previste dal decreto attuativo della riforma del pubblico impiego

Sanzione	Comportamento sanzionato	Norma di riferimento
----------	--------------------------	----------------------

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

Con privazione della retribuzione fino a 15 giorni	Rifiuto ingiustificato a testimoniare o a collaborare a un procedimento disciplinare in corso anche presso altra pubblica amministrazione	Articolo 55-bis, comma 7, Dlgs 165
Con privazione della retribuzione fino a 3 mesi e, per i soli dirigenti, decurtazione dell'indennità di risultato	Mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati	Articolo 55-sexies, comma 3, Dlgs 165
Con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Violazione degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la pubblica amministrazione al risarcimento del danno	Articolo 55-sexies, comma 1, Dlgs 165

COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

Per due anni e successivo licenziamento e/o ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore rideterminazione mansioni e qualifica	In caso di grave danno al funzionamento dell'ufficio per inefficienza e incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione senza sentenza di condanna alla pubblica amministrazione	Articolo 55-sexies, comma 2, Dlgs 165
--	--	---------------------------------------

LICENZIAMENTO

Con preavviso	Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio	Articolo 55-quater, comma 1, lettera c), Dlgs 165
	Assenza ingiustificata per più di 3 giorni, o mancata ripresa del servizio dell'assenza ingiustificata entro il termine fissato dalla pubblica amministrazione	Articolo 55-quater, comma 1, lettera b), Dlgs 165
	Insufficiente rendimento	Articolo 55-quater, comma 2, Dlgs 165
Senza preavviso	Falsa attestazione della presenza in servizio, ovvero giustificazione dell'assenza mediante certificazione medica falsa	Articolo 55-quater, comma 1, lettera a), Dlgs 165
	Produzione di documenti o dichiarazioni false per ottenere l'assunzione o in caso di avanzamenti di carriera	Articolo 55-quater, comma 1, lettera d), Dlgs 165
	Ripetizione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive, o moleste, o minacciose, o ingiuriose, o lesive dell'onore e della dignità personale altrui	Articolo 55-quater, comma 1, lettera e), Dlgs 165
	Condanna penale definitiva che preveda l'interdizione perpetua dai pubblici uffici	Articolo 55-quater, comma 1, lettera f), Dlgs 165





Licenziamenti automatici per gli statali assenteisti

Basteranno 4 giorni non giustificati per perdere il posto

Sylvia Kranz

Il primo capitolo della riforma Brunetta ad entrare in vigore sarà il nuovo sistema disciplinare dei dipendenti pubblici.

Il decreto riporta in ambito legislativo un tema negli ultimi anni lasciato prevalentemente alla contrattazione, introduce nuove sanzioni per nuovi comportamenti censurabili e inasprisce le punizioni già previste dalle regole attuali. Dimezzati, poi, i termini per arrivare alla sanzione, mentre si introduce la regola generale della non sospensione di procedimenti disciplinari quando questi siano legati a processi penali.

Nella fase transitoria convivono entrambe le discipline. In pratica i fatti avvenuti dopo l'entrata in vigore del decreto (15 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) dovranno essere contestati secondo le nuove tipologie; i fatti contestati prima dell'entrata in vigore seguono la disciplina in cui si sono verificati. Ai fatti avvenuti prima, ma contestati dopo l'entrata in vigore, si applicano i nuovi termini e il nuovo iter, ma rimangono le vecchie sanzioni perché più favorevoli.

Le novità più eclatanti arrivano in tema di assenze ingiustificate e per malattia. Fino ad oggi l'assenza ingiustificata dal servizio comportava l'applicazione di sanzioni crescenti in rapporto alla sua durata, in base a una serie di norme tutte abrogate dalla nuova disciplina.

Con la riforma, in caso di assenza ingiustificata per più di tre giorni anche non consecutivi in

un biennio, o di sette giorni negli ultimi dieci anni, o infine di rifiuto di riprendere il lavoro nei termini prefissati, è previsto il licenziamento. Dalla lettura della norma, sembra che il conteggio dei giorni vada fatto retroattivamente, e che quindi possano concorrere a far maturare la sanzione anche i giorni già maturati se a suo tempo non sono stati contestati e sanzionati. Il dipendente che timbra il cartellino e poi esce per motivi personali sarà licenziato in tronco: in questo caso, basta una sola assenza per chiudere il rapporto. Una volta accertato il fatto, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari non ha alcun potere discrezionale, perché non si prevede nessuna circostanza "attenuante" in grado di ridurre la sanzione.

Delicata l'ipotesi introdotta in caso di insufficiente rendimento. Occorrerà modificare i sistemi di valutazione della prestazione, inserendo parametri oggettivi e predeterminati, per poter stabilire quale grado di rendimento debba considerarsi insufficiente per almeno due anni e, di conseguenza, condurre al licenziamento.

Il nuovo codice disciplinare introdotto con la riforma del pubblico impiego non si limita comunque al licenziamento dei dipendenti assenteisti, ma mette in campo una ricca serie di sanzioni di varia gravità a seconda dei fatti messi nel mirino.

Se violando obblighi lavorativi stabiliti da leggi, regolamenti, contratti o codici di comportamento

3.366.467

A tempo indeterminato
È il totale dei dipendenti pubblici «stabili»

1.268.210

«Autonomi»

Sono i dipendenti di regioni, enti locali e servizio sanitario nazionale. A loro il decreto attuativo della riforma Brunetta riserva un trattamento particolare per quanto riguarda la disciplina delle «fasce di merito» che determineranno la presenza dei premi in busta paga; in pratica regioni, sanità ed enti locali non saranno costretti a dividere in tre fasce di merito il personale, e a tagliare interamente la retribuzione di risultato a un quarto dei dipendenti. Nessuna differenza, invece, per quel che riguarda il codice disciplinare

309.977

I promossi

Sono le progressioni orizzontali e verticali effettuate nel 2007 nel complesso della pubblica amministrazione. Fra queste, 129 mila (il 41% del totale) sono state effettuate da regioni ed enti locali, che rappresentano il 15% del personale pubblico a tempo indeterminato



un dipendente provoca la condanna dell'amministrazione di appartenenza al risarcimento di un danno, è prevista la sospensione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi, per un arco di tempo variabile in base all'entità del risarcimento.

Con la sospensione dal servizio fino a tre mesi viene invece sanzionato il dirigente o il responsabile di posizione organizzativa che si macchia di inerzia o sottovalutazione degli elementi che costituiscono un comportamento illecito del collaboratore. La sanzione comporta, solo per chi ha qualifica dirigenziale, anche la decurtazione dell'indennità di risultato del dirigente, per un tempo pari al doppio della sospensione. La durata della sospensione in questi casi è legata alla gravità dell'illecito disciplinare che si sarebbe dovuto avviare o per il quale si sia lasciato scadere anche uno solo dei termini, oggi dichiarati tutti a pena di decadenza. Il rifiuto o l'omissione di collaborazione in un procedimento a carico di un lavoratore della stessa o di altra amministrazione comporta la sospensione fino a 15 giorni.

Queste ultime tipologie sanzionatorie potrebbero comportare un problema di individuazione della competenza del titolare dell'azione disciplinare, ma si propende per l'attribuzione in ogni caso all'ufficio disciplinare, dato che la sanzione massima teoricamente applicabile eccede la competenza del dirigente e può venire oggettivamente determinata solo all'esito del procedimento stesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

