All. 12

ENPAP

Gentile
Sig.ra [redacted]
Via [redacted]
[redacted] Roma

Prot. n. 2019/000123

Oggetto: Contestazione disciplinare

Gentile Sig.ra [redacted],

facendo seguito alla lettera di contestazione disciplinare consegnatale a mani in data 07 marzo 2019, il cui contenuto deve intendersi qui integralmente richiamato e trascritto e alle giustificazioni da lei presentate nell'audizione a difesa del 22 marzo 2019, all'esito della procedura ex art. 7 della legge n. 300/1970, in applicazione di quanto disposto dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL AdEPP per il personale non dirigente stipulato da ultimo il 23/12/2010, le comunichiamo quanto segue.

L'Ente non ha ritenuto sufficienti le giustificazioni da lei presentate e, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 11, co. 1 del CCNL sopracitato, in presenza della recidiva del comportamento contestato, contrario ai doveri del personale dipendente, di cui al medesimo CCNL nonché al Codice Etico dell'Ente, ha deciso di irrogarle la sanzione disciplinare conservativa della multa pari a quattro ore di retribuzione, con l'augurio che un comportamento analogo non si ripeta in futuro.

Distinti saluti.

Roma, 04 aprile 2019

Il Direttore
Stefano Cruciani

consegnata a mani

Per ricevuta

Roma, data 04/04/2019

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

ENPAP

Prot. n. 2019/00116

Verbale dell'audizione di difesa a seguito di contestazione disciplinare Prot. n. 2019/000102

Il giorno 22 marzo dell'anno 2019, alle ore 16.00 in Roma, Via Andrea Cesalpino n.1, presso la sede dell'ENPAP, Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi, sono presenti il Direttore dell'Ente, dott. Stefano Cruciani e la dipendente Sig.ra [redacted], assistita dall'Avv. Daniele Leppe, a seguito di convocazione a difesa (contestazione addebito prot. n° 2019/000102 del 07 marzo 2019).

Ai fini della verbalizzazione dell'incontro è presente la Sig.ra Serena Tucci, Responsabile della Segreteria Generale e Risorse Umane.

Il Direttore dà lettura della contestazione degli addebiti e invita la dipendente ad esporre le proprie ragioni.

In relazione agli addebiti la dipendente produce memoria scritta riguardante la propria difesa, che si allega al presente verbale.

L'audizione termina alle ore 16:30.

Firmato e sottoscritto.

Roma, 22 marzo 2019

Il Direttore
Stefano Cruciani

La dipendente - Sig.ra [redacted]

Il Procuratore - Avv. Daniele Leppe

Il Verbalizzatore, Responsabile Segreteria Generale e Risorse Umane - Sig.ra Serena Tucci

Con lettera di contestazione disciplinare del 7 marzo - Prot. n. 2019/000102 -, ricevuta in pari data, codesto Ente avviava un procedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice [redacted] alla quale veniva contestata una violazione disciplinare.

In particolare codesto Ente contestava alla sig.ra [redacted] le seguenti circostanze: "alla fine del mese di febbraio u.s. è stata effettuata un'analisi quantitativa dello stato di avanzamento della gestione delle domande di malattia/infortunio relative al bando IV trimestre, attività alla quale Lei è specificamente preposta con apposita assegnazione da parte del Vice-Direttore della Direzione Servizi agli iscritti del 22 ottobre 2018. Da questa analisi è emerso che, dopo 2 mesi dalla scadenza del Bando, rispetto al numero complessivo di 186 domande malattia/infortunio validamente ricevute: - quasi il 50%, ovvero 91 istanze non sono ancora state messe in lavorazione...; - n. 54 domande sono state parzialmente lavorate ma sono ancora in attesa di riscontro da parte degli iscritti (trattasi principalmente di richieste di documenti mancanti, o di chiarimenti reddituali, ovvero di regolarizzazione della posizione contributiva); - meno di un quarto, ovvero 41 sono state definite per l'approvazione in attesa del completamento della graduatoria. Tale situazione ha reso necessario il coinvolgimento attivo degli altri colleghi del Servizio Welfare al fine di accelerare l'evasione delle domande pendenti e di non pregiudicare il rispetto del termine ultimo (fine marzo)...."

Ebbene, prima di passare al merito delle contestazioni disciplinari formulate alla sig.ra [redacted] è opportuno evidenziare quanto segue.

In via preliminare preme rilevare come alla sig.ra [redacted] siano contestate le medesime violazioni già oggetto di un precedente procedimento disciplinare, per il quale è attualmente pendente il ricorso all'arbitrato istituito presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di Roma, in violazione del principio del *ne bis in idem*, comune a tutti i rami del diritto, per il quale, una volta esercitato il potere disciplinare nei confronti del prestatore in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, il datore non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto di tener conto delle sanzioni eventualmente applicate, entro il biennio, ai fini della recidiva.

Il suddetto divieto trova applicazione ogniqualvolta – come nella circostanza per cui è in corso il seguente procedimento - parte datoriale eserciti il potere disciplinare per uno stesso fatto, imputandogli una diversa valutazione o configurazione giuridica. Da tale circostanza discende la palese nullità del seguente procedimento.

Non può tacersi come il procedimento disciplinare *de quo* sia affetto da radicale nullità per un altra circostanza che appare parimenti incontestabile.

La contestazione disciplinare rivolta alla sig.ra [redacted] non solo manca dell'indicazione di fatti specifici che costituiscano sul piano oggettivo violazione dei obblighi disciplinari ma ha ad oggetto il mancato raggiungimento di un risultato finale (quale lo stato di avanzamento della gestione delle domande di malattia/infortunio), che non è ascrivibile ad un lavoratore subordinato, **che è tenuto solo ad obbligazione di mezzi**.

Il lavoratore, infatti, non si obbliga a garantire al datore di lavoro un determinato risultato utile in un determinato arco temporale, ma è tenuto a "mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie". In applicazione di questi principi, la giurisprudenza ha statuito che non costituisce inadempimento il mancato conseguimento di un risultato atteso da parte di un lavoratore al quale non sia imputabile alcun comportamento **negligente** nello svolgimento della prestazione lavorativa, come emergerà chiaramente nel proseguio delle giustificazioni.

Per ciò che concerne la condotta tenuta dalla sig.ra [redacted] appare opportuno sottolineare la singolarità delle contestazioni formulate alla sig.ra [redacted].

Alla sig.ra [redacted] viene, infatti, imputato un presunto ritardo nella gestione e lavorazione delle pratiche di malattia/infortunio relative al bando del IV trimestre 2018 come se la stessa, nei mesi di gennaio e febbraio 2019, si fosse dedicata esclusivamente al disbrigo di tali incombenze.

Invero, come noto, per gran parte del mese di febbraio 2019, la lavoratrice è stata prevalentemente impiegata a rispondere al telefono per assistere gli Iscritti nel pagamento dell'acconto sui contributi previdenziali dovuti per l'anno 2018, in scadenza il 1° marzo 2019, come anche dimostrato dal file relativo ai turni di risposta telefonica predisposto per la citata scadenza. Al contempo, la sig.ra [redacted], ha assicurato, sempre in turnazione, la copertura telefonica per il Servizio di appartenenza e, oltre a doversi occupare del Bando del IV trimestre, ha dovuto svolgere tutte quelle ulteriori e diverse attività per le quali è stata applicata dalla coordinatrice (come risulta dalla mail aziendali che si allegano alla presente) che ostacolavano lo svolgimento di altre e diverse attività. Senza considerare, inoltre, che nessuno le ha mai formalmente contestato un ritardo nella gestione delle pratiche invitandola a velocizzare la loro lavorazione.

Il tutto a voler tacere la natura complessa delle singole prestazioni che si debbono lavorare, che ben potrebbero richiedere molta più dedizione e tempistiche sostanzialmente differenti, si da non poterle paragonare in maniera così semplicistica le une alle altre e il fatto – evidente - che una parte delle pratiche di cui contesta la mancata evasione sono ancora incomplete perché in attesa di un riscontro documentale da parte degli iscritti. Mancato riscontro documentale che, ovviamente, non può essere addebitato alla lavoratrice.

Alla luce di quanto sopra appare evidente che nella condotta della sig.ra [redacted] non sia ravvisabile alcuna violazione disciplinarmente rilevante.

Gentilissimo Sig. re
[redacted]
[redacted] ROMA

Raccomandata 1 *con prova di consegna*

Oggetto: Riscontro sua PEC del 05/03/2019.

Gentile Signora [redacted]

In riscontro alla Sua comunicazione del 5 marzo u.s., evidenziamo che la contestazione del 21/02/2019 - protocollo uscita n. 25066/19 - è specifica e chiaramente circostanziata oltre che di pronta e facile intelligibilità indicandosi chiaramente in essa quale illecito disciplinare le è stato contestato ed i giorni in cui esso è, a parere di questa Cassa, stato posto in essere.

Le ha quindi fatti gli elementi necessari per poter pienamente e compiutamente esercitare il Suo diritto di difesa e, di conseguenza, eventualmente fornire le Sue giustificazioni a confutazione di quanto specificamente contestatole.

Quanto all'audizione personale da Lei richiesta, ribadiamo quanto in altra fattispecie (che dobbiamo ritenere ben conosciuta al nominativo da Lei indicato) scritto e confermato e cioè che Lei può essere assistita ESCLUSIVAMENTE da un rappresentante sindacale dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (art. 7 st. lav. e 10 CCNL attualmente scaduto) o di un procuratore della O.S. (art. 10 CCNL attualmente scaduto).

Pertanto, vista l'assoluta gravità dei fatti contestati (dall'evidente ed indiscutibile rilevanza penale) e, soprattutto, la richiesta e la comunicazione contenute nella citata Sua, TUTTE inerenti la rituale esecuzione della procedura disciplinare e in corso nell'evidente tentativo di renderla in qualche modo illegittima, ESCLUSIVAMENTE al fine di non fornire alcun strumentale appiglio procedurale (comunque infondato), SOLTANTO in questa occasione, non costituendo questa accettazione e/o implicita adesione, la scrivente permetterà la Sua assistenza a soggetto comunque non legittimato (né dal dato normativo sia da quello collettivo) a presenziare all'audizione personale da Lei richiesta che fissiamo per il giorno 12/03/2019, alle ore 11:00, presso i locali della Cassa.

Audizione personale che, è bene ricordare, dovrà essere da Lei effettuata personalmente "anche con assistenza del Suo "procuratore", che, pertanto, non potrà sostituirsi a Lei nelle dichiarazioni da verbalizzare.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Tommaso PELLEGRINI)

All. 13

La Camera,

premesso che:

con i decreti Legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103 si avvia la privatizzazione degli Enti di Previdenza e Assistenza dei Liberi Professionisti, attuazione dei propositi inseriti nella legge finanziaria del 1994, con le quali il Governo Ciampi si proponeva di attuare un riordino degli istituti e dei regimi previdenziali e assistenziali allora esistenti;

tali enti svolgono la funzione di assicurare prestazioni pensionistiche di secondo livello che, correlate allo standard di reddito percepito nella vita attiva professionale, dovrebbero essere di maggior favore;

nel giugno del 1994 suddetti Enti si consociano nell'Associazione degli Enti Previdenziali Privati – AdEPP –, struttura che oggi conta l'adesione di 19 Casse di previdenza privata e rappresenta oltre 1.5 milioni di professionisti. Soggetto non riconosciuto che si pone l'obiettivo di approssimare l'autonomia privata degli Enti stessi con la funzione pubblica esercitata;

che l'insieme degli Enti associati all'Adepp vede al suo interno tra personale dirigente, personale amministrativo, personale tecnico, circa duemila ottocento impiegati;

considerato che:

il Quadro di Sintesi presentato dalla Covip nel mese di Ottobre 2018 segna una crescita delle attività totali delle Casse, dal 2011 al 2017, pari a complessivamente a +53,2 per cento da 55,7 a 85,3 miliardi di euro;

alla fine del 2017, l'attivo delle Casse ammonta a 85,3 miliardi di euro, con un aumento rispetto al 2016 di 5,3 miliardi (+6,6 per cento);

gli Enti di Previdenza privati sono sottoposti al controllo dei Ministeri vigilanti – Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'economia e delle finanze –, della Corte dei conti, della Commissione parlamentare bicamerale di controllo sugli organismi gestori della previdenza obbligatoria, nonché per effetti del DL 98/2011, anche al controllo sulla gestione delle risorse finanziarie da parte della Covip;

il CCNL del Personale dipendente è, ad oggi, in regime di *prorogatio*,

impegna il Governo

ad avviare una verifica del dettato normativo istituente il comparto della Previdenza Privata e a valutare le possibili iniziative volte a favorire una prossima apertura del negoziato tra l'Associazione degli Enti Previdenziali Privatizzati e le Organizzazioni Sindacali al fine di giungere quanto prima ad un nuovo testo contrattuale capace di adeguare le esigenze delle parti contraenti ad un contesto lavorativo e organizzativo profondamente mutato, dopo vent'anni dalla prima applicazione.
9/1637-AR/**42**. Zicchieri, Gerardi.