Pubblico Impiego - Funzioni Locali

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: CODICE DISCIPLINARE, FIGLI E FIGLIASTRI.



Genova, 12/11/2026

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: CODICE DISCIPLINARE, FIGLI E FIGLIASTRI.

Il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e l'articolo 72 del CCNL Funzioni Locali 2022 stabiliscono che i dipendenti devono conformare la loro condotta ai principi di buon andamento, imparzialità e interesse pubblico e prevedono le sanzioni conseguenti. Le violazioni disciplinari riguardare anche i seguenti aspetti:

• Condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, colleghi, utenti o terzi.

• Violazioni di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.) che, ricordiamo, includono lo stress lavoro correlato, anche se non ci sono danni o pregiudizio al servizio.

• “atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi”

Se un lavoratore non segue queste semplici indicazioni è punibile con sospensione sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di pochi giorni fino a diversi mesi, con tutte le conseguenze per eventuali ambizioni di carriera o mobilità presso un altro ente.

E questo accade ed è accaduto. Anche in questi giorni ci sono in atto procedimenti disciplinari nei confronti di lavoratori della Città Metropolitana.

Perché per i Dirigenti non vale? Perché ai dirigenti è concesso qualunque tipo di comportamento?

Quando un dirigente si pronuncia sulle priorità di un settore, sull'organizzazione del lavoro, sulla forma di una nota o i contenuti di un provvedimento, sta svolgendo nel pieno il suo lavoro. Questo può avvenire in modo più o meno "democratico", coinvolgendo più o meno i dipendenti, però, a meno che non si tratti di un illecito, il dipendente è tenuto seguire le disposizioni.

Quando però una figura apicale si rivolge alle lavoratrici e ai lavoratori in modo "non consono", assumendo comportamenti intimidatori, appellativi classisti, frasi offensive, tono di voce troppo spesso elevato e persino posture non adeguate durante le riunioni, la questione cambia.

La responsabilità di assumere comportamenti rispettosi vale sempre, ma diventa particolarmente importante quando si sale nella scala gerarchica. Infatti, se tali atteggiamenti, in violazione del codice di comportamento, vengono sdoganati ad altri livelli, chiunque è autorizzato a metterli pratica?

Certo che no! L'ambiente di lavoro non sarebbe vivibile.

Infine, tra i comportamenti apertamente sbagliati, che essere un’epidemia tra dirigenti più o meno apicali di diversi enti, c’è quello di lasciare le proprie credenziali ai dipendenti per apporre le firme, con buona pace di tutti i soldi spesi in corsi sulla cyber sicurezza. Questo crea forte disagio tra le lavoratrici e i lavoratori che si trovano coinvolti in questa pratica, ed è in capo alle singole amm.ni la responsabilità di porvi fine.

Sostieni USB! Iscriviti anche tu!

USB – PI Funzioni Locali Liguria