

***REGOLAMENTO PER LA DISPOSIZIONE IN MATERIA DI DISCIPLINA  
DEL PERSONALE***

## **ART. 1 PRINCIPI NORMATIVI**

1. Il presente disciplinare con i dovuti adattamenti relativi alla tipologia dell'Ente ed in conformità dell'art. 27 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm. e ii. , applica le norme disciplinari degli artt. da 23 a 27 del C.C.N.L. 94/97 del Comparto Regioni EE.LL.; assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del codice civile di cui agli artt. 2104, 2105, 2106 in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà e sanzioni disciplinari, in conformità a quanto disposto dall'art. 2, commi 2 e3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.
2. Inoltre, ai sensi dell'art.51 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 si applicano le disposizioni dell'art.7 della legge 20 maggio 1970, n.300 e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili.
3. Si recepiscono, altresì, le disposizioni dell'art.55 del D.Lgs. n.165/2001 in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità, fatto salvo quanto specificatamente definito dagli articoli successivi.
4. Per la giurisdizione in materia di controversie relative ai rapporti di lavoro si osserva quanto disposto dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Vengono applicate, le disposizioni della legge 27 marzo 2001 n. 97 recante norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare .
6. Infine, si recepiscono, le clausole del CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt.55, 65, 66 del D.L.gs n.165/2001 nonché dell'art.412-ter c.p.c. del 23 gennaio 2001.
7. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile secondo le disposizioni dettate dal vigente ordinamento giuridico.

## **ART. 2 SOGGETTI ED AREA DI APPLICAZIONE**

1. Il presente disciplinare s'applica a tutti i dipendenti dell'Ente appartenenti alla categorie A,B,C,D del nuovo ordinamento professionale del personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o part-time e a tempo determinato dipendente dal Comune.

## **ART. 3 SETTORE COMPETENTE**

1. La competenza per le contestazioni di addebito ai dipendenti, per l'istruttoria del procedimento disciplinare e per l'irrogazione della sanzione superiore al richiamo verbale e alla censura è demandata all'Ufficio per i procedimenti disciplinari su richiesta dei Responsabili degli Uffici o del Sindaco. Per i Responsabili degli Uffici, è demandata al Segretario Generale.
2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è incardinato nell'Ufficio del Segretario Generale al quale sono attribuite le relative funzioni .

## **ART. 4 CODICE DI COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE DELL'ENTE**

1. In applicazione del Decreto del Ministero della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000 e s.m. ed int. - all'atto della stipula del contratto individuale di assunzione è consegnato a ciascun dipendente il codice di comportamento dell'Ente, che si riporta in allegato al presente disciplinare e ne costituisce parte integrante ed essenziale.
2. Sull'applicazione del codice di cui al presente articolo vigilano i responsabili di ciascuna struttura ai sensi dell'art.54 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 ed il Segretario Generale.

## **ART.5 PUBBLICITÀ**

1. Il presente disciplinare - ai sensi dell' art.7 comma l', della legge 20 maggio 1970, n. 300 - è sempre tenuto in visione presso l' Ufficio di Segreteria Comunale, nonché una copia è affissa senza soluzione di continuità, all' Albo Pretorio affinché sia dai dipendenti conosciuto con tutte le conseguenze di legge.

## **ART. 6 GIURISDIZIONE**

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative al rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 63 del D.Lgs. n.165/2001.

2. In particolare, il giudice di cui al 1° comma, è competente per l'adozione di tutti i provvedimenti di accertamento, costituzione o condanna richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Oltre a tutti gli istituti inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro sono incluse le controversie inerenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca di incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle inerenti le indennità di fine rapporto, comunque determinate e corrisposte.

3. Sono devolute al giudice ordinario, altresì, le controversie relative ai comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n.300 e successive modificazioni ed integrazioni e le controversie promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'art. 40 e ss. del D.Lgs n.165/2001.

4. Sono osservate le disposizioni formali dell'art. 409 e ss. del c.p.c. in materia di controversie individuali di lavoro.

5. Restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico secondo quanto previsto dal CCNQ del 23 gennaio 2001 in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato..

## **ART. 7 DOVERI DEL DIPENDENTE DELL'ENTE**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;

b) rispettare i Regolamenti adottati dal Comune ai sensi dell'art. 24 legge 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n.241/1990, e ss.mm. e ii, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione nonché attuare le vigenti disposizioni dell'Amministrazione in ordine al DPR 445/2000 in tema di autocertificazione e documentazione amministrazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Responsabile;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito,

dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'Ufficio competente, salvo comprovato impedimento ed inoltrare nei termini previsti la certificazione sanitaria;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

## **ART. 8**

### **SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'art. 23 del CCNL 1994/97 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto ( censura ) ;
- c) Multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Licenziamento con preavviso;
- f) Licenziamento senza preavviso;

2. Il Responsabile, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente ed in maniera precisa e circostanziata- comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto è tenuto alla contestazione è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui ai sensi dell'art. 55 comma 4 del D. Lgs. n.165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza il Responsabile , ai fini del comma 2, segnala entro dieci giorni, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti circostanziati da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto l'ufficio darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 9, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 9, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. L'Ufficio, al fine di evitare interferenze esterne che possano influenzarne le valutazioni decide senza soluzione di continuità rispetto alla trattazione orale del procedimento sull'esito dello stesso, definendolo immediatamente.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.

## **ART. 9**

### **CODICE DISCIPLINARE**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii. , il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali.

- a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) Rilevanza degli obblighi violati;
- c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) Grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od 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.

4. La sanzione disciplinare del minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, 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 superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposta a tutele del patrimonio dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti;

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) 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 del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro anche con utenti o di terzi;
- i) manifestazione ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazioni di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente, agli utenti o terzi.
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio per le mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) Assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lettera c) del comma 5 e fino ad un massimo di quindici;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad essa affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti colposi o dolosi che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) 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 altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) 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 permetti tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Ente o a terzi;

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 indicata all'articolo 52 comma 2 lettera b) (retribuzione base mensile del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio;

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica:

- a) recidiva plurima almeno tre volte nell'anno nelle mancanze previste ai commi 5 e 6 anche se di diversa natura o recidiva nel biennio in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8 lettera a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6 lettera c)
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacale previste in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui al comma sei;
- e) Continuità nel biennio dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti dolosi o colposi che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio anche nei confronti di persona diversa, di sistematici 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) 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;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma uno da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi ed inadempienze nell'erogazione dei servizi agli utenti;

8. La sanzione disciplinare del procedimento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio negli ambienti di lavoro di vie di fatto contro dipendenti o terzi anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) 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;
- c) condanna passata in giudicato:
  - 1. per i delitti già indicati nell'art. 1 comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art.316 del codice penale c) ed e) della legge 18.1.1992 n.16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli articoli 58 comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale lettere c) d) ed e) e 59 comma 1 lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58 comma 1 lettera a) ed all'art. 316 del Codice Penale lettere b) e c) del D.Lgs. n. 267/2000;

2. per gravi delitti commessi in servizio;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della legge 27.3.2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi di gravità tale in relazione ai criteri di cui al comma 1 da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
  - g) l'ipotesi 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 GIP ;

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 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 quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni ai principi desumibili dai commi precedenti;

10) al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11) in sede di prima applicazione del CCNL dell'11.4.2008 il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e si applica dal 15° giorno successivo a quello dell'affissione.

12) per le infrazioni disciplinare, comunque commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare di cui al comma 11 si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare del 6.7.1995 come modificato dall'art. 25.1.2004)

13) dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL dell'11.4.2008 sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25 come sostituito dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004;

## **Art. 10**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi 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 per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente 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. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett. b) del CCNL del 22.1.2004.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. 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 qualora 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 dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso 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 qualora il proscioglimento sia motivato “perché il fatto non costituisce reato” non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l’art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell’art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all’atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell’art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell’art.26 del CCNL del 22.1.2004.

## **Art. 11**

### **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. 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 o comunque tali da comportare, se accertati, l’applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell’art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L’ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l’obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt.58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all’art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell’art. 58 comma 1, lett. a) e all’art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all’art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l’art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall’art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un’indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all’art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula “il fatto non sussiste”, “non costituisce illecito penale” o “l’imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell’art.4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna 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 dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l’applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell’art.3 (codice disciplinare), l’ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell’ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal

servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

## **ART. 12**

### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO PENALE**

1. Il Dirigente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **ART. 13**

### **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. 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 o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 9 commi 6 e 7.

3. Il Dirigente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art.15, commi 1,2,3, e 4 della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.01.1992 n.16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art.9 commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con reclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio;

8. 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.

9. Per gravi motivi, il potere di sospensione può essere facoltativamente esercitato oltre il quinquennio di cui alla sospensione connessa con giudizio penale.

## **ART. 14**

### **TRASFERIMENTO A SEGUITO DI RINVIO A GIUDIZIO**

1. Fatta salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto disposto dagli artt. 10, 11, quando nei confronti di un dipendente dell'Ente è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli art. 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dell'art. 3 della legge 9 dicembre 1941 n. 1383, l'Amministrazione può procedere ai sensi dell'art.3 legge n. 97 del 27 marzo 2001 al suo trasferimento presso un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.

2. L'amministrazione tenendo conto della propria organizzazione può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio, in considerazione del discredito che l'Amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

3. Qualora, peraltro, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi al presenze in servizio.

4. I provvedimenti di cui ai commi precedenti perdono efficacia, se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva e salvo che lo stesso dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'Amministrazione sentito l'interessato adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

5. Nei casi previsti dal comma precedente in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la rassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia., di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'Amministrazione può non dare corso al rientro.

## **ART. 15**

### **SOSPENSIONE A SEGUITO DI CONDANNA NON DEFINITIVA**

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'art. 12, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato.

## **ART. 16**

### **TERMINI**

1. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire, entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dal termine di inizio o di proseguimento, o altro eventuale diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva, fermo quanto disposto dall'art. 653 c.p.p.

## **CAPO II**

### **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO**

## **ART. 17**

### **ARBITRO UNICO**

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'art. 2 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 di fronte ad un arbitro unico scelto di comune accordo dalle parti tra coloro che appartengono ad una delle categorie elencate nell' art 5 comma 4 del CCNQ

2. Per il periodo di vigenza del CCNQ, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per l'Ente, salvo che l'impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto, e soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell'arbitro, ha facoltà di rinunciare all'espletamento della procedura.

3. Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente.

4. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412 quater c.p.c. ed il comma 12 art.4 del CCNQ del 23/0/2001.

## **ART. 18**

### **DESIGNAZIONE DELL'ARBITRO**

1. La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata con raccomandata con a.r. contenente una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa. La disponibilità della controparte ad accettarla deve essere comunicata entro 10 giorni, con raccomandata con a.r. . Entro i successivi 10 giorni l'arbitro sarà designato dalle parti.

2. Entro lo stesso termine, in caso di mancato accordo l'arbitro sarà designato mediante estrazione a sorte, alla presenza delle parti, all'interno della lista dei designabili nell'ambito della Regione di cui all'art. 5, comma 2 del CCNQ, a cura della segreteria

della camera arbitrale stabile, qualora una delle parti non si avvalga della facoltà di revocare il consenso ad attivare la procedura.

3. Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato, qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte o motivi non sindacabili di incompatibilità personale. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

4. L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile entro 5 giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.

5. Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la Camera Arbitrale regionale di cui all'art.5 , comma 1, oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'Amministrazione a cui appartiene il dipendente.

## **ART. 19**

### **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO**

1. Nel caso in cui le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato disciplinate dal CCNQ del 23/01/2001, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall' art.66 del D.Lgs. n.165 del 2001, salvo che non sia stato già espletato ai sensi del citato articolo.

2. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato già espletato, non si applicano i commi 3 e 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone le sue difese in fatto ed in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.

3. Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione di parte istante e di parte resistente ai sensi del comma precedente. La comparizione delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno da data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.

4. L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.

5. Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e agli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3 c.p.c. . L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

6. Se la conciliazione non riesce l'arbitro , in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo , con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 66 del D.Lgs. n 165/2001.

7. Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quello stabilito nell'atto transattivo.

8. L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.

9. Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o di un accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

10. Nel corso della procedura di conciliazione ed arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia . L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti.

11. Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con a.r.. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

12. Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.

13. La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. La cabina di regia di cui all'art.1 del CCNQ del 23 gennaio 2001 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento del comma 9.

14. Tutte le attività di segreteria sono di competenza della Camera Stabile o dell'Amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.

15. Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione alla camera stabile stabiliti nel presente accordo.

## **ART. 20**

### **COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO DI CONCILIAZIONE**

1. Qualora il lavoratore decida di ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria dovrà obbligatoriamente espletare, in via preliminare, il tentativo di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro, nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto.
2. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro o da un suo delegato, da un rappresentante del lavoratore e dal rappresentante dell'amministrazione nella persona del Segretario Generale
3. La richiesta del tentativo di conciliazione del lavoratore deve precisare:
  - a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
  - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
  - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
  - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima a una organizzazione sindacale.
4. L'Ufficio gestione del contenzioso del lavoro a seguito del ricevimento della copia della richiesta, pone in essere l'attività istruttoria necessaria a valutarla in via definitiva, secondo le modalità previste dalle disposizioni del regolamento di disciplina per la gestione del contenzioso del lavoro.
5. Nel caso in cui la pretesa del lavoratore non venga accolta, l'Amministrazione nomina il suo rappresentante in seno al collegio di conciliazione.
6. Il rappresentante dell'amministrazione provvederà al deposito, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, delle osservazioni scritte formulate dall'amministrazione stessa e del suo atto di nomina, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data della richiesta del lavoratore.
7. Nel caso di mancata comunicazione nei termini la sanzione disciplinare non ha effetto.
8. Il rappresentante dell'amministrazione in seno al collegio è munito del potere di conciliare.
9. Entro dieci giorni successivi al deposito, il presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione.
10. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto un separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo.
11. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione formula una proposta per la definizione bonaria della controversia. Se non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con le valutazioni espresse dalle parti che saranno oggetto di valutazione da parte del giudice del lavoro.
12. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta l'ente, in adesione alla proposta formulata dal collegio, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'art. 420, commi 1, 2 e 3 del codice di procedura civile, non può dare luogo a responsabilità amministrativa.
13. Il responsabile dell'ufficio contenzioso, fallito il tentativo di conciliazione, prenderà immediatamente contatti con il lavoratore interessato al fine di verificare la possibilità di deferire la decisione a un arbitro unico, scelto di comune accordo ai sensi dell'art. 2 del CCNQ del 23 gennaio 2001 ovvero comunque di richiederne la designazione alla segreteria della Camera Arbitrale Stabile, ai sensi e per gli effetti del predetto CCNQ, in luogo della prosecuzione del ricorso al giudice del lavoro.
14. Se non vi sono le condizioni per ricorrere all'arbitro unico, espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di 90 giorni dalla richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, il processo può essere riassunto davanti al giudice del lavoro competente per territorio nel termine perentorio di 180 giorni secondo le disposizioni previste dall'art. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

## **ART. 21**

### **NORMA DI CHIUSURA**

In considerazione del carattere sperimentale e di natura biennale delle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal CCNQ del 23 /01 /2001 le norme del Capo II saranno automaticamente sostituite dalla nuove norme contrattualistiche eventualmente con esse incompatibili.

**CAPO III**  
**NORME TRANSITORIE E FINALI**

**ART. 22**  
**NORME TRANSITORIE E FINALI**

1. Dall'entrata in vigore delle clausole di diritto privato del presente disciplinare reso esecutivo con formale delibera di Giunta - ai sensi dell'art. 72 commi 3,4,5 del D.Lgs. n.165/2001- sono abrogate tutte le sanzioni disciplinari incompatibili con le disposizioni del decreto citato, nonchè gli articoli da 100 a 123 del DPR 10 gennaio 1957 n3 e le disposizioni ad essi collegati.

**ART. 23**  
**ENTRATA IN VIGORE**

Le clausole del presente disciplinare entrano in vigore il trentesimo giorno dopo la pubblicazione della delibera di Giunta che le rende esecutive e dalla stessa data cessano di produrre effetti le disposizioni precedenti .

**PROSPETTO DEI BENEFICI ECONOMICI SPETTANTI AL PERSONALE  
DIPENDENTE IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 2006/2009, BIENNIO ECONOMICO  
2006/2007**

*Tabella A*

**INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
<b>D6</b>	10,00	118,50
<b>D5</b>	9,40	103,80
<b>D4</b>	8,96	103,80
<b>D3</b>	8,56	103,80
<b>D2</b>	7,82	94,00
<b>D1</b>	7,42	94,00
<b>C5</b>	7,69	95,00
<b>C4</b>	7,41	92,00
<b>C3</b>	7,16	92,00
<b>C2</b>	6,95	91,00
<b>C1</b>	6,78	91,00
<b>B7</b>	6,93	92,00
<b>B6</b>	6,74	81,40
<b>B5</b>	6,61	81,40
<b>B4</b>	6,49	81,40
<b>B3</b>	6,38	81,40
<b>B2</b>	6,15	77,00
<b>B1</b>	6,04	77,00
<b>A5</b>	6,18	74,00
<b>A4</b>	6,04	74,00
<b>A3</b>	5,92	74,00
<b>A2</b>	5,80	72,00
<b>A1</b>	5,72	72,00

**NUOVO STIPENDIO TABELLARE**

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	dal 1 febbraio 2007
<b>D6</b>	26.108,36	27.410,32
<b>D5</b>	24.532,05	25.664,86
<b>D4</b>	23.393,72	24.531,76
<b>D3</b>	22.349,30	23.492,14
<b>D2</b>	20.401,69	21.435,89
<b>D1</b>	19.359,72	20.398,71
<b>C5</b>	20.080,85	21.128,52
<b>C4</b>	19.341,84	20.356,91
<b>C3</b>	18.691,36	19.709,42
<b>C2</b>	18.150,91	19.159,46
<b>C1</b>	17.685,06	18.695,75
<b>B7</b>	18.094,39	19.115,20
<b>B6</b>	17.580,41	18.476,38
<b>B5</b>	17.244,07	18.141,59
<b>B4</b>	16.930,45	17.829,41
<b>B3</b>	16.662,53	17.562,72
<b>B2</b>	16.050,20	19.900,41
<b>B1</b>	15.761,98	16.613,51
<b>A5</b>	16.118,56	16.932,45
<b>A4</b>	15.761,33	16.576,86
<b>A3</b>	15.460,24	26.277,16
<b>A2</b>	15.149,20	15.943,55
<b>A1</b>	14.928,81	15.724,17

## TABELLA INCREMENTI STIPENDIALI

Categoria / P.E.	dal 1 gennaio 2006	Arretrati al 31-1-2007 (14 mesi)	dal 1 febbraio 2007	Arretrati al 31-5-2008 <sup>(1)</sup> (17 mesi)	TOTALE LORDO
<b>D6</b>	10,00	140,00	118,50	2.014,50	<b>2.154,50</b>
<b>D5</b>	9,40	131,60	103,80	1.764,60	<b>1.896,20</b>
<b>D4</b>	8,96	125,44	103,80	1.764,60	<b>1.890,04</b>
<b>D3</b>	8,56	119,84	103,80	1.764,60	<b>1.884,44</b>
<b>D2</b>	7,82	109,48	94,00	1.598,00	<b>1.707,48</b>
<b>D1</b>	7,42	103,88	94,00	1.598,00	<b>1.701,88</b>
<b>C5</b>	7,69	107,66	95,00	1.615,00	<b>1.722,66</b>
<b>C4</b>	7,41	103,74	92,00	1.564,00	<b>1.667,74</b>
<b>C3</b>	7,16	100,24	92,00	1.564,00	<b>1.664,24</b>
<b>C2</b>	6,95	97,30	91,00	1.547,00	<b>1.644,30</b>
<b>C1</b>	6,78	94,92	91,00	1.547,00	<b>1.641,92</b>
<b>B7</b>	6,93	97,02	92,00	1.564,00	<b>1.662,02</b>
<b>B6</b>	6,74	94,36	81,40	1.383,00	<b>1.478,16</b>
<b>B5</b>	6,61	92,54	81,40	1.383,00	<b>1.476,34</b>
<b>B4</b>	6,49	90,86	81,40	1.383,00	<b>1.474,66</b>
<b>B3</b>	6,38	89,32	81,40	1.383,00	<b>1.473,12</b>
<b>B2</b>	6,15	86,10	77,00	1.309,00	<b>1.395,10</b>
<b>B1</b>	6,04	84,56	77,00	1.309,00	<b>1.393,56</b>
<b>A5</b>	6,18	86,52	74,00	1.258,00	<b>1.344,52</b>
<b>A4</b>	6,04	84,56	74,00	1.258,00	<b>1.342,56</b>
<b>A3</b>	5,92	82,88	74,00	1.258,00	<b>1.340,88</b>
<b>A2</b>	5,80	81,20	72,00	1.224,00	<b>1.305,20</b>
<b>A1</b>	5,72	80,08	72,00	1.224,00	<b>1.304,08</b>

(1) Ipotizzata l'entrata a regime a maggio 2008.

COMUNE DI SETTINGIANO

Allegato C - determina n.60 del 23/04/2008

**SCHEDA DI INQUADRAMENTO INDIVIDUALE**

**A) POSIZIONE FUNZIONALE ED ECONOMICA DEL DIPENDENTE**

1. ANAGRAFICA

Cognome: \_\_\_\_\_  
Nome: \_\_\_\_\_ Sesso: \_\_\_\_\_  
Luogo di nascita: \_\_\_\_\_ Data di Nascita: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Residenza: \_\_\_\_\_  
Indirizzo: \_\_\_\_\_ Numero: \_\_\_\_\_  
Codice Fiscale: \_\_\_\_\_

2. CONTRATTO

Sede di lavoro: \_\_\_\_\_ Area: \_\_\_\_\_

3. INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO

Cat./Posizione economica di inquadramento: \_\_\_\_\_  
Trattamento economico (stip. tab.) \_\_\_\_\_  
Decorrenza: \_\_\_\_\_  
Profilo professionale: \_\_\_\_\_

**B) DETERMINAZIONE DEL NUOVO TRATTAMENTO ECONOMICO SU BASE ANNUA**

VOCI RETRIBUTIVE	Al 31 dicembre 2005	Dal 1° gennaio 2006	Dal 1° febbraio 2007
Stipendio tabellare . . . . .			
Retribuzione di anzianità . . .			
Assegno personale (I.I.S.) . .			
13 <sup>a</sup> mensilità . . . . .			
Assegni nucleo familiare . . .			
Indennità . . . . .			
Indennità . . . . .			
Altro . . . . .			

**C) ARRETRATI DA CORRISPONDERE**

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
TOTALE € \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE**  
Avv.. Carmela CHIELLINO

MATR.	DIPENDENTE	ARRETRATI ANNO 2006	ARRETRATI ANNO 2007	ARRETRATI GENNAIO-MARZO 2008
1	NOTARO ROMUALDO	€ 116,61	€ 1.254,57	€ 311,40
2	VERGATA FRANCO LUCIANO	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
3	SIRIANNI MICHELE	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
4	LIPARI FERDINANDO ANTONIO	€ 116,61	€ 1.254,57	€ 311,40
5	TEODORO ANTONIO	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
6	MERCURUI GENNARINO	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
7	VERGATA DOMENICO	€ 116,61	€ 467,42	
9	CALABRETTA GIUSEPPE	€ 78,52	€ 172,54	
10	CARDAMONE ORAZIO VALENTINO	€ 96,33	€ 1.111,41	€ 276,00
11	PETITTO MARCELLO	€ 96,33	€ 1.111,41	€ 276,00
12	MOTTULA ALFREDO	€ 96,33	€ 1.111,41	€ 276,00
13	VERGATA RAFFAELE	€ 58,89		
14	LEONE DOMENICO	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
15	PUCCIO ANTONIO	€ 87,49	€ 983,53	€ 244,20
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.301,17</b>	<b>€ 12.384,51</b>	<b>€ 2.916,00</b>

TOT. COMPLESSIVO

€ 16.601,68