

Servizio Sanitario della Puglia
Azienda Sanitaria Locale di Lecce
Sede Legale e Direzione Generale
Lecce

1760
unit

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE NUMERO	1805	DEL	03 GIU.2009
---------------------------------	------	------------	-------------

OGGETTO	Approvazione testo coordinato del Regolamento recante disposizioni in materia di sanzioni e procedure disciplinari.
----------------	---

L'anno duemilanove, il giorno TRE del mese di GIUGNO
in Lecce, nella Sede della Azienda , in via Miglietta n.5

STRUTTURA (Codice)	CENTRO DI COSTO (Codice)
AREA GESTIONE PERSONALE	AREA GESTIONE PERSONALE

STRUTTURA	CENTRO DI COSTO
AREA GESTIONE PERSONALE	AREA GESTIONE DEL PERSONALE

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D.Lgs. 30/12/1992 n.502 e successive modifiche ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n.36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n.38;
- Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n.25;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n.39;
- Vista la Deliberazione della Giunta Regionale n.721 del 9/5/2008;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, con l'assistenza quale Segretario del Dott. Antonio Vigna, Dirigente Affari Generali ed Istituzionali;

Il Dirigente dell'Area Gestione del Personale relaziona e propone in merito:

PREMESSO:

- che con deliberazione n. 6272 del 17.10.1995, la disciolta Azienda Unità Sanitaria Locale LE/1 di Lecce aveva approvato, a suo tempo, il Regolamento recante disposizioni in materia di sanzioni e procedure disciplinari ai sensi dell'art. 58 del D. Lgs. n° 29 del 3.2.1993, nel testo riformulato dal successivo D. Lgs. n° 165/2001 e delle disposizioni contrattuali contenute negli artt. 28, 29, 30, 31 e 32 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 1.9.1995, modificati ed integrati dagli artt. 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 del successivo accordo stipulato in data 19.4.2004;
- che anche l'Azienda U.S.L. LE/2 di Maglie, con deliberazione n° 341 del 3.6.2004, aveva adottato analogo provvedimento riguardante la regolamentazione della medesima disciplina per il personale del Comparto Sanità;
- che per effetto delle disposizioni contenute nella L.R. n° 39 del 31.12.2006 le due ex Aziende UU.SS.LL. LE/1 e LE/2 sono state accorpate, a partire dall'1.1.2007, nell'unica Azienda Sanitaria Locale Provinciale di Lecce;
- che in data 10.4.2008 è stato stipulato il nuovo Accordo di Lavoro relativo al quadriennio normativo 2006/2009, il quale, all'articolo 6 ha introdotto sostanziali innovazioni alla preesistente normativa disciplinare;
- che questa Azienda, in esecuzione di quanto disposto dal nuovo contratto, ha adottato la deliberazione n° 59 del 22.5.2008, con la quale ha preso atto delle modifiche ed integrazioni apportate al sistema disciplinare dal predetto articolo 6 ed ha dato mandato al Direttore dell'U.O.C. "Affari Generali" di trasmettere l'atto a tutti i Dirigenti delle articolazioni aziendali al fine di garantire la massima pubblicità ed assolvere all'obbligo di affissione del Codice in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti;

Ritenuto di procedere alla redazione di un testo coordinato del Regolamento recante la disciplina relativa alle sanzioni e procedure disciplinari al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni in materia, contenute negli articoli 28, 29, 30, 31 e 32 del C.C.N.L. 1.9.1995, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 del C.C.N.L. 19.4.2004 e 6 del C.C.N.L. 10.4.2008;

Visti gli articoli 55,56 e 63 del D. Lgs. 30.3.2001, n° 165;

Vista la legge 27.3.2001, n° 97 recante le norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti sul giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro 23.1.2001 in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli articoli 59-bis, 69 e 69 bis del D. Lgs. N° 29/1993, nonché dell'articolo 412-ter c.p.c., prorogato con successivo accordo Quadro 24.7.2003;

Ritenuto di approvare l'allegato testo coordinato del Regolamento recante disposizioni in materia di sanzioni e procedure disciplinari;



IL DIRETTORE GENERALE

Convenuta la relazione istruttoria;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

- 1) Approvare l'accluso testo coordinato del Regolamento recante disposizioni in materia di sanzioni e procedure disciplinari, ai sensi dell'art. 59 del D. Lgs. n° 29 del 3.2.1993, nel testo riformulato dall'art. 55 del D. Lgs. n° 165 del 30.3.2001, nonché delle disposizioni contenute negli articoli 28,29,30,31 e 32 del C.C.N.L. 1.9.1995, modificati ed integrati dagli articoli 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 del C.C.N.L. Stipulato il 19.4.2004 e dall'articolo 6 del nuovo accordo stipulato il 10.4.2008.

- 2) Stabilire che il testo coordinato di cui sopra viene redatto al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni in materia disciplinare analiticamente riportate al precedente punto 1);

- 3) Dare la massima pubblicità al presente Codice mediante affissione permanente in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti;

- 4) Trasmettere copia della presente deliberazione al Collegio Sindacale dell'A.S.L. Lecce.

AZIENDA S.p.A.

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE LECCE
Via Miglietta, 5 – L E C C E

ALLEGATO ALLA DELIBERA N. _____/09

TESTO COORDINATO DEL REGOLAMENTO RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI (Artt.28/32 C.C.N.L.1.9.1995, modificati ed integrati dagli artt.10/16 dell'A.C.N.L.- QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 e dall'art. 6 dell'A.C.N.L. 10.4.2008 – C.C.N.Q. 23.1.2001 E SUCCESSIVO 24.7.2003 - Art. 55 D.Lgs.n° 165/01).

(Le parti evidenziate in neretto contengono le modifiche introdotte dagli artt.10/16 del C.C.N.L. 19.4.2004 e dall'A.C.N.Q. 23.1.2001 prorogato dal Successivo Accordo Quadro 24.7.2003 in materia di conciliazione e arbitrato, mentre quelle in corsivo sono contenute nell'art. 6 del C.C.N.L. 10.4.2008)

DESTINATARI

Le norme del presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato. Dal presente Regolamento resta escluso il personale dirigente.

TIT. I

(Obblighi del dipendente)

ART. 1

(Art.28 CCNL 1.9.1995, modificato dall'art. 16 CCNL - Quadriennio normativo 2002/2005)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato (n° 1).

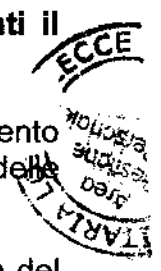
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

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 vigente C.C.N.L., osservando le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartita dall'Azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge n° 241 del 7.8.1990;

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 di cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n° 241 e s.m.i., dai regolamenti attuativi della stessa, nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine **al d.p.r. 28.12.2000, n° 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa)** in materia di autocertificazione;
- e) rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona.
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia o infortunio, ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie mansioni o funzioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non avvalersi di quanto è proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi o regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, alla adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

TIT. II

(Sanzioni e procedure disciplinari)

ART. 2

(Art. 29 CCNL 1.9.1995, modificato dall'art.12 del CCNL - Quadriennio Normativo 2002/2005)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati dal precedente art. 1 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni, 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 10 giorni;**
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;**
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. **L'Azienda, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 (VENTI) giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'Azienda 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. **Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D. Lgs. N° 165 del 2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il Dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro 10 (DIECI) giorni all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.**

Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i 20 (VENTI) giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di 10 (DIECI) giorni per la comunicazione all'Ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione della stessa.

4. **Qualora, invece, emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 (CINQUE) giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti.**

5. **La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 (CINQUE) giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 (QUINDICI) giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 (QUINDICI) giorni.**



6. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile nel rispetto dei termini previsti dal comma precedente.

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

8. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle previste dal presente Codice, nel rispetto dei principi e criteri di cui al 1° comma del successivo art. 3, anche per le infrazioni citate al comma 8, lett. e) del medesimo art. 3. Quando lo stesso Ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (DUE) anni dalla loro applicazione.

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

11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. n° 165 del 2001.

ART. 3

(Codice disciplinare)

(Art. 30 CCNL 1.9.1995, sostituito dall'art. 13 del CCNL - Quadriennio Normativo 2002/2005 e successivamente modificato dall'art. 6 del C.C.N.L. 10.4.2008)

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 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna 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'azienda, 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 di loro.

2. la recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, 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 un'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 dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della 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, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

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 disposte a tutela del patrimonio dell'azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n° 300 del 1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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 tale 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'azienda, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

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, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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 delle 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 dal servizio oltre dieci giorni e fino a 15 giorni;

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

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 permetta tali atti o comportamenti (art. 6, 2° comma, C.C.N.L. 10.4.2008);

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi (art. 6, 2° comma, C.C.N.L. 10.4.2008);

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi (art. 6, 2° comma, C.C.N.L. 10.4.2008);

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 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. Integrativo del 20.9.2001, 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 per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

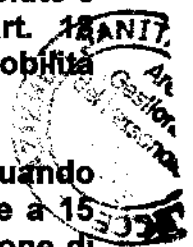
b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lett. c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 ANIT, del C.C.N.L. 20.9.2001, commi 2 e 3, lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a 15 (QUINDICI) giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena 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 delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

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

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazione 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 attenendo 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 - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990, n° 55 e successive modificazioni;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n° 97.

f) *l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari (art. 6, comma 3, C.C.N.L. 10.4.2008).*

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 del presente articolo sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, del precedente articolo 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 1.9.1995, come sostituito dall'art. 16 del C.C.N.L. 19.4.2004 nonché al tipo ed alla misura delle sanzioni.

10. 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.

11) L'art. 30 del C.C.N.L. 1.9.1995 è disapplicato dal 19.4.2004, data di entrata in vigore dell'Accordo relativo al quadriennio normativo 2002/2005.

ART. 4

Riduzione della sanzione (Art. 55 D. Lgs. n° 165 del 30.3.2001)

1) E' facoltà del dipendente, in sede di audizione, richiedere la riduzione della sanzione, che, comunque non può superare il 50%.

2) Non si può richiedere riduzione della sanzione nell'ipotesi che si tratti di censura o licenziamento. Negli altri casi previsti dall'articolo 2), comma 1, lett. c), d) ed e), invece è facoltà del dipendente richiedere la riduzione medesima.

3) L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari non è tenuto ad accettare la richiesta di riduzione formulata dal dipendente, al quale deve dare risposta motivata entro 10 giorni dalla richiesta medesima.

4) Se viene respinta la richiesta di riduzione, rimane la sanzione irrogata, ma essa resta sospesa sempre per i 20 (venti) giorni successivi alla comunicazione di diniego, dando modo al dipendente di proporre ricorso.

5) In caso di riduzione della sanzione, essa è definitiva, deve essere sottoposta all'interessato per l'accettazione e non può essere impugnata.

ART. 5

(Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare) (Art. 31 CCNL 1.9.1995)

1. L'Azienda, 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 di 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. 6

(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

(Art. 14 CCNL - Quadriennio normativo 2002/2005, modificato dall'art. 6, 4° comma, del C.C.N.L. 10.4.2008)

1. Nel caso di commissione in servizio di 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, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè 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. 13, comma 8, lettera f) del C.C.N.L. 19.4.2004 (licenziamento senza preavviso). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato (così sostituito dall'art. 6, comma 4, del C.C.N.L. 10.4.2008).

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Azienda venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso sino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n° 97 del 2001 (allegato 2), in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del precedente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'azienda ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i 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'Azienda ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dal precedente art. 3, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. g) e 8, lett. b) 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.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'azienda 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 "perchè il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 del c.p.p. pronunciata con la formula "perchè il fatto non sussiste", ovvero "perchè 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 "perchè il fatto non costituisce reato" non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n° 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3, comma 7, lett. g) e comma 8, lett. b) 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 medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite 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. 7

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

(Art. 32 CCNL 1.9.1995, sostituito dall'art. 15 CCNL -

Quadriennio Normativo 2002/2005, e modificato dall'art. 6, comma 5° del C.C.N.L. 10.4.2008)

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'Azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del 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 o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n° 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.



5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n° 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n° 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dal precedente art. 5 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 5, comma 6, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) 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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e 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, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del C.C.N.L. 19.4.2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane sino

all'esito del procedimento penale.(così sostituito dall'art. 6, 5° comma, del C.C.N.L. 10.4.2008)

TIT. III

(Impugnativa delle sanzioni disciplinari)

(Art. 412-ter c.p.c. - Art. 6 CCNQ 23.1.2001 e successivo Accordo Quadro 24.7.2003 - Art. 55, commi 8 e 9 D. Lgs. 165/2001 - Art. 51 C.C.N.Integrativo 98/2001)

ART. 8

1. Ferma la facoltà di impugnativa dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria previo tentativo obbligatorio di conciliazione, le sanzioni disciplinari possono essere impugunate, alternativamente, in applicazione dell'art. 6 del C.C.N.Q 23.1.2001 e successivo del 24.7.2003 (allegato n° 3), riguardanti le procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'art. 59/bis, 69 e 69/bis del D. Lgs. 29/93, nonché dell'art. 412-ter c.p.c.:

a) dinanzi all'ARBITRO UNICO di cui all'art. 2 dell' Accordo-Quadro, ricompreso nell'apposita lista istituita presso ogni camera arbitrale stabile di ciascuna Direzione Regionale del Lavoro;

b) di fronte al COLLEGIO ARBITRALE DI DISCIPLINA DELL'AZIENDA, costituito e nominato nei modi indicati dall'art. 59 del D. Lgs. 29/93, riformulato dall'art. 55 del D. Lgs. N° 165/2001.

2. Nel caso di cui alla lettera a), la sanzione disciplinare deve essere impugnata con la procedura prevista dagli artt. 3 e 4 dell'Accordo-Quadro, entro 20 (VENTI) giorni dall'applicazione della sanzione (art. 55, comma 7, D.Lgs. 165/01 e art. 7, comma 6, L. 300/70).

A tal fine la sanzione disciplinare può ritenersi "applicata", solo allorché è stata adottata dall'Azienda e "comunicata" al dipendente.

3. L'impugnativa dinanzi al Collegio arbitrale di disciplina deve avvenire, a cura del dipendente o a mezzo di un procuratore o dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, entro il medesimo termine di 20 (VENTI) giorni. Il Collegio emette la sua decisione entro 90 (NOVANTA) giorni dall'impugnazione e l'Azienda vi si conforma.

4. Nel caso in cui il dipendente impugni la sanzione disciplinare dinanzi al Collegio arbitrale non può, successivamente, ricorrere all'arbitro unico di cui al punto 1), lett. a) del presente articolo.

5. Ai sensi del 2° comma dell'art. 6 del C.C.N.L. 23.1.2001, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per l'Azienda, 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 alla procedura.



6. Le sanzioni disciplinari restano sospese, indipendentemente dall'organo arbitrale adito, fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al precedente comma 5.

ART. 9

(Impugnativa del lodo arbitrale)

(Artt. 2 e 4, comma 12, CCNQ 23.1.2001 - Art. 412-quater c.p.c.)

1. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412-quater c.p.c. ed il comma 12 dell'art. 4 dell'Accordo-Quadro 23.1.2001.

In applicazione delle preindicate disposizioni, il lodo in questione è impugnabile, nel termine di 30 (TRENTA) giorni dalla sua notificazione, in unico grado dinanzi al Tribunale del Lavoro sito nella circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso va depositato entro 30 (TRENTA) giorni dalla notificazione del lodo.

ALLEGATI:

- **N° 1 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con D.M. 28.11.2000;**
- **N° 2 Legge 27.3.2001, n° 97 "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti sul giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche";**
- **N° 3 Contratto Collettivo Nazionale Quadro 23.1.2001 e successivo di proroga del 24.7.2003, in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'art. 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. N° 29/1993, nonché dell'art. 412-ter c.p.c."**

ALLEGATO N.1

D.M. 28-11-2000

**Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 10 aprile 2001, n. 84.**

Epigrafe

Premessa

1. *Disposizioni di carattere generale.*
2. *Principi.*
3. *Regali e altre utilità.*
4. *Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni.*
5. *Trasparenza negli interessi finanziari.*
6. *Obbligo di astensione.*
7. *Attività collaterali.*
8. *Imparzialità.*
9. *Comportamento nella vita sociale.*
10. *Comportamento in servizio.*
11. *Rapporti con il pubblico.*
12. *Contratti.*
13. *Obblighi connessi alla valutazione dei risultati.*
14. *Abrogazione.*

D.M. 28 novembre 2000 ⁽¹⁾.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ⁽²⁾.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 10 aprile 2001, n. 84.

(2) Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

- *Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Circ. 19 dicembre 2001, n. 96/2001;*

- *Ministero delle attività produttive: Circ. 12 luglio 2001, n. 2198.*



IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione della disciplina in materia di pubblico impiego;

Visto l'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, il quale, nel più ampio quadro della delega conferita al Governo per la riforma della pubblica amministrazione, ha, tra l'altro, specificamente conferito al Governo la delega per apportare modificazioni ed integrazioni al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, recante nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'art. 11, comma 4, della predetta legge n. 59 del 1997;

Visto, in particolare, l'art. 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'art. 27 del predetto decreto legislativo n. 80 del 1998;

Visto il decreto 31 marzo 1994 del Ministro della funzione pubblica con il quale è stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993;

Ritenuta la necessità di provvedere all'aggiornamento del predetto codice di comportamento alla luce delle modificazioni intervenute all'art. 58-bis del decreto legislativo n. 29 del 1993;

Sentite le confederazioni sindacali rappresentative;

Decreta:

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. 58-bis, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, 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. 58-bis, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

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'espletamento 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 adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse 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.

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 quelli d'uso di modico 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 sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni.

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente 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.

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 possano 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.

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.

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.

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

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.

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'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

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 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.

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 alcuno utilità 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.

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.

14. Abrogazione.

1. Il decreto del Ministro della funzione pubblica 31 marzo 1994 è abrogato.



ALLEGATO N.2

L. 27-3-2001 n. 97

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Publicata nella Gazz. Uff. 5 aprile 2001, n. 80.

Epigrafe

1. *Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.*
2. *Modifica all'articolo 445 del codice di procedura penale.*
3. *Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.*
4. *Sospensione a seguito di condanna non definitiva.*
5. *Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.*
6. *Disposizioni patrimoniali.*
7. *Responsabilità per danno erariale.*
8. *Prevalenza della legge sulle disposizioni contrattuali.*
9. *Estensione dell'articolo 652 del codice di procedura penale al giudizio promosso nell'interesse del danneggiato.*
10. *Disposizioni transitorie.*
11. *Entrata in vigore.*

L. 27 marzo 2001, n. 97 ⁽¹⁾.

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

(1) Publicata nella Gazz. Uff. 5 aprile 2001, n. 80.

1. *Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.*

1. All'articolo 653 del codice di procedura penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nella rubrica, le parole: «di assoluzione» sono soppresse;

b) nel comma 1, le parole: «pronunciata in seguito a dibattimento» sono soppresse e, dopo le parole: «il fatto non sussiste o», sono inserite le seguenti: «non costituisce illecito penale ovvero»;

c) ... ⁽²⁾.

(2) Aggiunge il comma 1-*bis* all' art. 653 del codice di procedura penale.

2. Modifica all'articolo 445 del codice di procedura penale.

1. All' articolo 445, comma 1, secondo periodo, del codice di procedura penale la parola: «Anche» è sostituita dalle seguenti: «Salvo quanto previsto dall'articolo 653, anche».

3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'*articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383*, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad 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. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla 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.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di 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 alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 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. 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.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

5. ... ⁽³⁾.

(3) Aggiunge il comma 1-*bis* all' art. 133 delle norme di attuazione del codice di procedura penale, approvate con *D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271*.



4. 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'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio ⁽⁴⁾.

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 ^{(5) (6)}.

(4) La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35, 36 e 97 della Costituzione.

(5) La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nei sensi di cui in motivazione, nella parte in cui dispone che la sospensione perde efficacia decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato.

(6) La Corte costituzionale, con ordinanza 10-28 febbraio 2003, n. 60 (Gazz. Uff. 5 marzo 2003, n. 9, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 25, 35, 36 e 97 della Costituzione.

5. Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.

1. ... ⁽⁷⁾.

2. ... ⁽⁸⁾.

3. ... ⁽⁹⁾.

4. Salvo quanto disposto dall' articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso di pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. 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 o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

(7) Aggiunge il numero 5-bis) al primo comma dell' art. 19 del codice penale.

(8) Aggiunge l' art. 32-quinquies al codice penale.

(9) Aggiunge un comma all'art. 3, L. 9 dicembre 1941, n. 1383.

6. Disposizioni patrimoniali.

1. ... ⁽¹⁰⁾.

2. Nel caso di condanna per delitti di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale commessi a fini patrimoniali, la sentenza è trasmessa al procuratore generale presso la Corte dei conti, che procede ad accertamenti patrimoniali a carico del condannato.

3. ... ⁽¹¹⁾.

4. I beni immobili confiscati ai sensi degli articoli 322-ter e 335-bis del codice penale sono acquisiti di diritto e gratuitamente al patrimonio disponibile del comune nel cui territorio si trovano. La sentenza che dispone la confisca costituisce titolo per la trascrizione nei registri immobiliari.

(10) Aggiunge l' art. 335-bis al codice penale.

(11) Aggiunge il comma 2-bis all' art. 321 del codice di procedura penale.

7. Responsabilità per danno erariale.

1. La sentenza irrevocabile di condanna pronunciata nei confronti dei dipendenti indicati nell'articolo 3 per i delitti contro la pubblica amministrazione previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale è comunicata al competente procuratore regionale della Corte dei conti affinché promuova entro trenta giorni l'eventuale procedimento di responsabilità per danno erariale nei confronti del condannato. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 129 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con *decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271*.

8. Prevalenza della legge sulle disposizioni contrattuali.

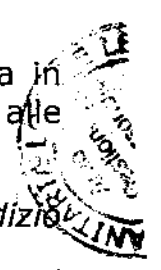
1. Le disposizioni della presente legge prevalgono sulle disposizioni di natura contrattuale regolanti la materia.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dopo la data di entrata in vigore della presente legge non possono, in alcun caso, derogare alle disposizioni della presente legge.

9. Estensione dell'articolo 652 del codice di procedura penale al giudizio promosso nell'interesse del danneggiato.

1. Al comma 1 dell' articolo 652 del codice di procedura penale, le parole da: «promosso dal danneggiato» fino alla fine, sono sostituite dalle seguenti: «promosso dal danneggiato o nell'interesse dello stesso, sempre che il danneggiato si sia costituito o sia stato posto in condizione di costituirsi parte civile, salvo che il danneggiato dal reato abbia esercitato l'azione in sede civile a norma dell'articolo 75, comma 2».

10. Disposizioni transitorie.



1. Le disposizioni della presente legge si applicano ai procedimenti penali, ai giudizi civili e amministrativi e ai procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore della legge stessa ⁽¹²⁾.

2. Ai procedimenti di cui al comma 1 non si applicano le pene accessorie e le sanzioni patrimoniali previste dalla presente legge, ferma restando l'applicazione delle sanzioni previgenti.

3. I procedimenti disciplinari per fatti commessi anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge devono essere instaurati entro centoventi giorni dalla conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile ⁽¹³⁾.

(12) La Corte costituzionale, con sentenza 10-25 luglio 2002, n. 394 (Gazz. Uff. 31 luglio 2002, n. 30 - Prima serie speciale), ha dichiarato, l'illegittimità del presente comma nella parte in cui prevede che gli articoli 1 e 2 della presente legge si riferiscono anche alle sentenze di applicazione della pena su richiesta pronunciata anteriormente alla sua entrata in vigore.

(13) La Corte costituzionale, con sentenza 21-24 giugno 2004, n. 186 (Gazz. Uff. 30 giugno 2004, n. 25 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui prevede, per i fatti commessi anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, l'instaurazione dei procedimenti disciplinari entro centoventi giorni dalla conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di condanna, anziché entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare.

11. Entrata in vigore.

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.



ALLEGATO N.3

Acc. 23-1-2001

Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli articoli 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993, nonché dell'art. 412-ter del codice di procedura civile.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 febbraio 2001, n. 36.

Epigrafe

Premessa

- 1.** *Principi e norme di organizzazione.*
- 2.** *Facoltatività dell'arbitrato.*
- 3.** *Designazione dell'arbitro.*
- 4.** *Procedure di conciliazione e arbitrato.*
- 5.** *Camere arbitrali stabili.*
- 6.** *Sanzioni disciplinari.*
- 7.** *Norma transitoria.*
- 8.** *Durata dell'accordo.*

Allegato 1

Dichiarazione congiunta

Dichiarazioni

Acc. 23 gennaio 2001 ⁽¹⁾.

Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli articoli 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993, nonché dell'art. 412-ter del codice di procedura civile ^{(2) (3)}.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 febbraio 2001, n. 36.

(2) Per la disciplina sperimentale di conciliazione e arbitrato:

- per il personale del comparto scuola, vedi l'Acc. 18 ottobre 2001.

Per la proroga della durata del presente contratto vedi l'Accordo 24 luglio 2003.



(3) Con riferimento al presente provvedimento è stata emanata la seguente circolare:

- *Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Circ. 30 gennaio 2001, n. 18/2001.*

A seguito del parere favorevole espresso dall'organismo di coordinamento intersettoriale sul testo di accordo relativo al contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli articoli 59-bis, 69 e 69-bis del *decreto legislativo n. 29/1993* nonché dell'art. 412-ter del codice di procedura civile, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, il giorno 23 gennaio 2001, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) nella persona del presidente facente funzione, avv. Guido Fantoni ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni sindacali: CGIL - CISL - UIL - CISAL - CONFSAL - CIDA - CONFEDIR - COSMED.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato nel testo allegato.

1. Principi e norme di organizzazione.

Il presente accordo è attuativo dei principi di delega previsti dall'art. 11, comma 4, lettera g) della *legge n. 59/1997* e di quanto previsto dagli articoli 412-ter e *quater* del codice di procedura civile, come modificati dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, il presente accordo introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.

Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dal presente accordo. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità dell'accordo, privilegiare tale strumento.

Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dal presente accordo a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'Aran un gruppo di lavoro permanente in funzione di cabina di regia e così convengono di denominarlo.

La cabina di regia dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente accordo nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo.

Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, la cabina di regia dovrà sollecitamente progettare percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In via provvisoria, in attesa dell'attivazione e dello svolgimento dei predetti percorsi formativi, la cabina provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'utilizzo immediato delle procedure di cui al presente accordo.

In ogni caso le liste regionali di arbitri, di cui all'art. 5, hanno carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno nei casi previsti nell'art. 5, comma 4, in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro.

Lo statuto della cabina di regia costituisce parte integrante del presente accordo.

2. Facoltatività dell'arbitrato.

1. Restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo, che deve appartenere ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412-*quater* del codice di procedura civile, e il comma 12 dell'art. 4 del presente accordo.

3. 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 dieci giorni, con raccomandata con a.r. Entro i successivi dieci 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, nell'ambito della lista dei designabili nell'ambito della regione di cui all'art. 5, comma 2, a cura dell'ufficio di 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 cinque 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.

4. Procedure di conciliazione e arbitrato.

1. Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69-bis del *decreto legislativo n. 29/1993*, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.

2. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitrato ai sensi dell'art. 69-bis del *decreto legislativo n. 29/1993*, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro trenta 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 tutte le sue difese in fatto e 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 contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro dieci 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 per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, codice di procedura civile. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4, comma 14.

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. 69-bis del *decreto legislativo n. 29/1993*.



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 quanto 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 accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro dieci 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 e 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 sessanta giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a trenta giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro dieci giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. 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 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9.

14. Tutte le attività di segreteria sono di competenza della camera arbitrale 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 arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

5. Camere arbitrali stabili.

1. Presso ogni direzione regionale del lavoro è costituita una camera arbitrale stabile, per il cui funzionamento è responsabile il direttore della direzione stessa o ad un suo delegato.

2. Presso ogni camera arbitrale stabile è depositata la lista dei designabili in ciascuna regione come arbitri unici in caso di mancato accordo diretto tra le parti, articolata, ove possibile, per comparti o aree.

3. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti dalla cabina di regia di cui all'art. 1 in base a criteri che ne garantiscano l'assoluta imparzialità ed indipendenza.

4. Nella lista possono essere inclusi:

a) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e relazioni industriali;

b) liberi professionisti con un'esperienza di contenzioso del lavoro non inferiore a cinque anni;

c) esperti di metodi di composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro che abbiano superato le prove conclusive dei corsi di formazione programmati dalla cabina di regia di cui all'art. 1;

d) ex magistrati con esperienza almeno quinquennale come giudici del lavoro.

Le liste possono essere aggiornate in qualsiasi momento con le procedure di cui all'art. 4 dello statuto della cabina di regia.

5. Ogni camera arbitrale dispone di un ufficio di segreteria incaricato di provvedere alla tenuta delle liste, ricevere le richieste di devoluzione ad arbitri delle controversie, effettuare il sorteggio dell'arbitro, assicurare la trasmissione degli atti e dei lodi concernenti arbitrati che si costituiscano presso camere stabili e conservare anche tutti gli atti concernenti arbitrati che si costituiscano in sedi diverse.

6. Sanzioni disciplinari.

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'art. 2 e seguenti. Durante la vigenza del presente accordo e con le medesime regole ivi previste, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate davanti ai soggetti di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del decreto legislativo n. 29/1993. Nel caso in cui il lavoratore si rivolga ai predetti soggetti non può, successivamente, ricorrere all'arbitro unico del presente accordo.

2. In via sperimentale e fino alla scadenza del presente accordo, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per la pubblica amministrazione, 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⁾.

(4) Sull'impugnabilità delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo vedi l'art. 51 del CCNL integrativo di cui all'Acc. 20 settembre 2001. Vedi, anche, l'art. 5, Accordo 24 luglio 2003.



7. Norma transitoria.

1. In considerazione del carattere sperimentale del presente accordo, i contratti collettivi di comparto e di area potranno individuare particolari tipologie di controversie non deferibili ad arbitri.

8. Durata dell'accordo.

1. Il presente accordo ha durata biennale ed entra in vigore a far data dal 31 gennaio 2001. Fino a tale data la cabina di regia di cui all'art. 1 del presente contratto procederà agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa ⁽⁵⁾.

(5) Per la proroga della durata del presente contratto vedi l'art. 1, Accordo 24 luglio 2003.

Allegato 1

Statuto della cabina di regia per l'orientamento dell'esperienza arbitrale e la formazione del relativo ceto professionale.

1. Compiti.

In considerazione del carattere sperimentale del presente contratto e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole la cabina di regia è composta dall'Aran e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione della predetta cabina sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari della cabina di regia:

organizzare una rete di canali di comunicazione estesa a tutte le camere arbitrali stabili istituite a livello regionale per il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;

effettuare la selezione degli arbitri ai sensi dell'art. 4 del presente statuto;

predisporre uno studio di fattibilità concernente l'istituzione, al termine del biennio sperimentale, di camere arbitrali stabili a livello provinciale;

definire la misura dell'indennità spettante agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;

progettare e programmare corsi-pilota interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro, definendo i requisiti di accesso. Il finanziamento dei predetti corsi sarà a carico dei fondi per la formazione gestiti dal dipartimento della funzione pubblica direttamente o per il tramite della Sspa o del Formez;

elaborare uno studio di fattibilità in ordine alla costituzione di un Centro permanente per la formazione della professione arbitrale;

predisporre entro il 30 ottobre 2002 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa.

2. Composizione.

Fanno parte della cabina di regia una rappresentanza dell'Aran e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato all'Aran.

3. Funzionamento.

L'interazione tra i membri della cabina di regia si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Le modalità di funzionamento della cabina di regia saranno stabilite con apposito regolamento.

4. Selezione degli arbitri.

Per ciascuna regione, il numero degli arbitri da includere nella rispettiva lista sarà determinato tenendo conto del livello occupazionale complessivo delle amministrazioni insediate nel territorio e dell'andamento della vertenzialità locale risultante dalle più recenti indagini statistiche disponibili.

Gli appartenenti alle categorie di cui alle lettere *a)*, *b)*, *d)* del comma 3 dell'art. 5 del presente accordo interessati all'inserimento nelle liste arbitrali potranno presentare richiesta alla cabina di regia. In ogni caso l'inserimento nelle suddette liste è subordinato ad una dichiarazione scritta dell'interessato sulla propria imparzialità ed indipendenza.

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a rappresentare e sostenere con forza, presso il Governo, l'esigenza che nella finanziaria 2000, anche in considerazione dei risparmi conseguibili attraverso la diffusione delle procedure di conciliazione e arbitrato previsti dal presente accordo, nonché dei risultati di deflazione del contenzioso giudiziario che questo accordo si prefigge, siano destinate adeguate risorse per il miglior funzionamento delle procedure stesse.

Dichiarazione a verbale

La Confedir, in coerenza alle proposte formulate nel corso delle trattative, esprime riserve in ordine alla differente professionalità richiesta agli arbitri di cui al punto *a)* e *d)*, rispetto a quelli di cui al punto *c)*, del quarto comma dell'art. 5, nonché alla indeterminatezza del termine «liberi professionisti» di cui al punto *c)* del medesimo quarto comma, ai fini dell'inserimento nelle liste regionali.


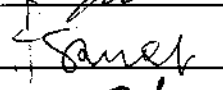
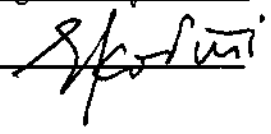

Ulteriore riserva si formula in merito alla lacunosità della normativa concernente l'attività e il funzionamento della c.d. «cabina di regia» un indefinibile «contesto cooperativo».

Il Dirigente dell'Area (Dr.ssa Maria Ludovica Zerillo)

Il Direttore Amministrativo (Dr.Vincenzo Valente)

Il Direttore Sanitario (Dr. Franco Sanapo)

Il Direttore Generale (Dr. Guido Scoditti)

(firma)







AZIENDA SANITARIA LOCALE
LECCE

n. _____ Reg. pubbl.

La presente Deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio di quest'Azienda per 15 giorni consecutivi

Dal 03 GIU. 2009 al 17 GIU. 2009
03 GIU. 2009

Lecce, li _____

Il Responsabile dell'Ufficio
Segreteria Direzione Generale
U.O. COMPLESSA
AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
IL DIRETTORE
(Dott. Antonio VIGNA)

La presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale con nota del _____