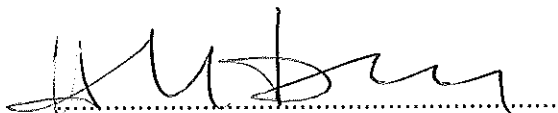


AGENZIA PROVINCIALE PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

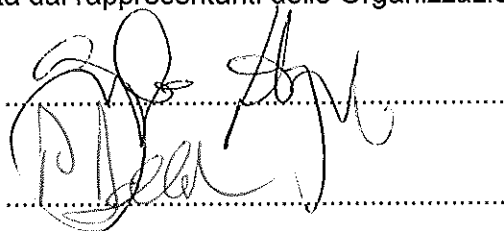
A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 1071 di data 25 maggio 2012, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo, per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità, delle risorse aggiuntive del Fondo straordinario di cui all'art. 3, comma 2, della l.p. n. 27/2010 denominato "FO.R.E.G.", il giorno 31 maggio 2012, l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale rappresentata da:

dott. Aldo Duca – presidente



e la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

per la C.G.I.L. F.P.



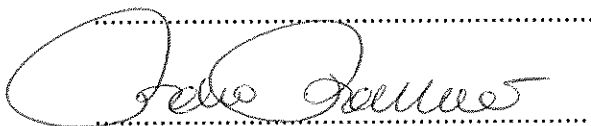
per la C.I.S.L. FP



per la U.I.L. FPL – Sanità



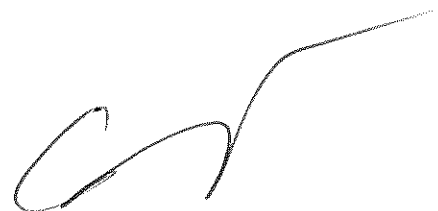
per la Fe.N.A.L.T.



per il NURSING UP

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo, per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità, delle risorse aggiuntive del Fondo straordinario di cui all'art. 3, comma 2, della l.p. n. 27/2010 denominato "FO.R.E.G."



ACCORDO IN ORDINE ALLE MODALITA' DI UTILIZZO, PER IL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO SANITA', DELLE RISORSE AGGIUNTIVE DEL FONDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 3, COMMA 2, DELLA L.P. N. 27/2010 DENOMINATO "FO.R.E.G.".

**CAPO I
FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE
E L'EFFICIENZA GESTIONALE**

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente accordo si applica al personale del comparto di cui all'art. 4, comma 1, punto 3, del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20.11.2003.

**Art. 2
Utilizzo delle risorse del FO.R.E.G.**

1. Per i fini previsti dall'art. 3, comma 1, lettera a), della legge provinciale n. 27/2010 (legge finanziaria provinciale anno 2011), come declinati nel Protocollo d'intesa di data 3 febbraio 2012 tra Provincia e OO.SS. del Comparto Sanità, l'A.P.S.S. utilizza le risorse del Fondo straordinario di cui al medesimo art. 3, comma 2, di seguito denominato "FO.R.E.G."

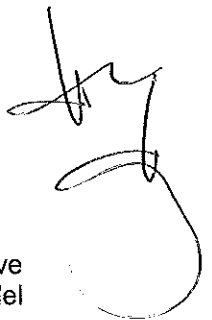
2. Le risorse del FO.R.E.G. spettanti, secondo la ripartizione operata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 2977 di data 30 dicembre 2011, al personale del Comparto Sanità - area non dirigenziale - sono pari a complessivi € 9.234.000,00 (oneri riflessi compresi), per l'intero biennio 2011-2012.

3. Le risorse del FO.R.E.G. di cui al comma 2 sono ulteriormente integrate di una quota pari al 25% delle economie di gestione realizzate a partire dall'anno 2012. Le economie di gestione sono quantificate sulla base dei programmi di contenimento e di razionalizzazione delle spese dell'ente. In relazione alla verifica a consuntivo, l'A.P.S.S. provvede a rideterminare l'importo della dotazione del FO.R.E.G. e a definire la destinazione delle risorse aggiuntive derivanti dalle predette economie previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

**CAPO II
CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FO.R.E.G.**

**Art. 3
Obiettivo di utilizzo delle risorse del FO.R.E.G.**

1. L'obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G., come indicato dalla Giunta provinciale nelle direttive formulate con deliberazione n. 597 di data 23 marzo 2012 ed in osservanza del contenuto del Protocollo d'intesa di data 3 febbraio 2012, è quello di incentivare il coinvolgimento del personale e di valorizzare al meglio il capitale umano, per una amministrazione della sanità più snella, flessibile



ed articolata, vicina alle esigenze del cittadino, con particolare riguardo, a partire dall'anno 2012, all'incentivazione dei sistemi di monitoraggio e di verifica delle prestazioni secondo le dimensioni della qualità e della quantità.

Art. 4
Criteria per l'erogazione delle risorse del FO.R.E.G.
per l'anno 2011

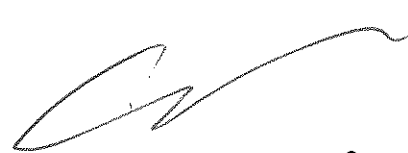
1. Per il 2011, l'ammontare del FO.R.E.G., pari ad € 4.617.000,00 (oneri riflessi compresi), è ripartito tra il personale del ruolo sanitario ed il personale del ruolo professionale, amministrativo e tecnico nella medesima proporzione con la quale risultano ripartite, tra i due distinti ruoli, ai sensi dell'Accordo decentrato a livello aziendale di data 11 luglio 2008, le risorse del Fondo di produttività per il miglioramento dei servizi sanitari.
2. Per il personale del ruolo sanitario, la quota parte delle risorse del FO.R.E.G. spettante per l'anno 2011 è erogata al personale avente titolo alla produttività individuale di base ai sensi del comma 4 dell'art. 125 del CCPL 11.6.2007 e successive modifiche, secondo le modalità previste dai commi 4, 5 e 8 del medesimo art. 125.
3. Per il personale del ruolo professionale, amministrativo e tecnico, la quota parte delle risorse del FO.R.E.G. spettante per l'anno 2011 è erogata al personale avente titolo alla produttività collettiva ai sensi del comma 2 dell'art. 89 del CCPL 11.6.2007 e successive modifiche, secondo le modalità previste dal comma medesimo e dal comma 4.

Art. 5
Criteria per l'erogazione delle risorse del FO.R.E.G.
per l'anno 2012

1. Per l'anno 2012, l'ammontare del FO.R.E.G., pari ad € 4.617.000,00 (oneri riflessi compresi), è ripartito tra il personale del ruolo sanitario ed il personale del ruolo professionale, amministrativo e tecnico nella medesima proporzione con la quale risultano ripartite, tra i due distinti ruoli, ai sensi dell'Accordo decentrato a livello aziendale di data 11 luglio 2008, le risorse del Fondo di produttività per il miglioramento dei servizi sanitari.
2. Sia per il ruolo sanitario che per il ruolo professionale, amministrativo e tecnico, il 60% della quota parte spettante per l'anno 2012 sarà ripartito tra il personale avente titolo secondo i criteri descritti al precedente art. 4, comma 2 (per il personale del ruolo sanitario) e comma 3 (per il personale del ruolo professionale, amministrativo e tecnico).
3. Il restante 40% della quota parte spettante al personale dei due distinti ruoli per l'anno 2012, sarà attribuito sulla base della realizzazione di obiettivi aziendali assegnati alle Unità operative secondo modalità da definire in sede di contrattazione aziendale con le Organizzazioni sindacali. Non partecipa alla ripartizione del Fondo il personale che nell'anno di riferimento ha conseguito una valutazione negativa.

Art. 6
Erogazione delle risorse del FO.R.E.G.

1. L'A.P.S.S. provvede all'erogazione, al personale, delle somme derivanti dall'applicazione di questo Accordo entro il secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo medesimo, secondo le seguenti modalità:
 - a) l'intero importo di cui all'art. 4, spettante per l'anno 2011, salvo conguaglio e recupero per eventuali differenze;
 - b) il 60%, in acconto, della quota di cui al comma 2 dell'art. 5, salvo conguaglio e recupero per eventuali differenze.



CAPO III NORME DISCIPLINARI

Art. 7 Obblighi del dipendente

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 67 "Obblighi del dipendente" del CCPL 8.8.2000, come modificato dall'art. 45 del CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 67 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire l'Amministrazione 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 adegua il proprio comportamento a quanto contenuto nel codice di comportamento di cui all'Allegato A) al CCPL 8.8.2000.
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'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;
 - 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 dalle norme dei singoli ordinamenti, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda nonché attuare le disposizioni dell'Azienda in ordine al d.lgs. n. 443/2000 e al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - 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 dell'articolazione organizzativa di appartenenza;
 - 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 ad occupazioni e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'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, segnalandolo all'ufficio ispettivo dell'Azienda;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
 - n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, 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 non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda stessa in locali non aperti al pubblico;
 - 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, salvo comprovato impedimento;



- r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti fino al 4° grado o conviventi;
- s) partecipare a corsi di formazione;
- t) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- u) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

Art. 8 **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 70 "Sanzioni e procedure disciplinari" del CCPL 8.8.2000, come modificato dall'art. 46 del CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 70 *Sanzioni e procedure disciplinari*

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli articoli 67 "Obblighi del dipendente", 68 "Obbligo della divisa" e 69 "Molestie sessuali", danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto (censura);
- c. multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e. sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di novanta giorni;
- f. licenziamento con preavviso;
- g. licenziamento senza preavviso.

2. Soggetto competente per l'irrogazione della sanzione disciplinare del richiamo verbale è il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente. In tale caso il dirigente, convocato tempestivamente il dipendente, gli contesta verbalmente l'infrazione circostanziando il fatto addebitato e, laddove non ritenga idonee le eventuali giustificazioni, ne spiega i motivi e lo esorta al puntuale rispetto delle disposizioni violate. Del richiamo verbale viene tempestivamente data circostanziata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; tale comunicazione è inviata per conoscenza anche al dipendente interessato. Per le restanti sanzioni disciplinari provvede invece l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari previa contestazione scritta dell'addebito.

3. Salvo quanto previsto dal comma 2, il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, entro 5 giorni dalla notizia, segnala, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, indicando la data di relativa acquisizione, i fatti da contestare al dipendente, opportunamente circostanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata segnalazione entro il termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4. Salvo il caso di archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza degli addebiti, inesistenza dei fatti addebitati o carenza dei presupposti, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro 40 giorni dalla data di ricezione della segnalazione del dirigente ovvero dalla data in cui la struttura procedente abbia altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta infrazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il dipendente interessato è convocato, per iscritto e con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione.

5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, può tempestivamente chiedere un



rinvio. Il dipendente che non intenda presentarsi all'audizione può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

6. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dipendente interessato in sede di audizione o nelle proprie memorie, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 71. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrelevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

7. Per le infrazioni punibili fino al massimo della sospensione di 10 giorni e, in ogni caso, per i procedimenti disciplinari riguardanti personale con rapporto a termine, il termine di preavviso per l'audizione e il termine di conclusione del procedimento sono rispettivamente ridotti a 10 e 60 giorni; tale ultimo termine decorre, in deroga a quanto previsto dal comma 6, dalla data di contestazione dell'addebito.

8. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del dipendente, si sia verificato un differimento superiore ai 10 giorni del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per non più di due volte nell'ambito del procedimento disciplinare.

9. La violazione dei termini previsti dal presente articolo, ad eccezione di quello indicato al comma 3, comporta, per l'Azienda, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dipendente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

10. Nell'ambito del procedimento disciplinare, le comunicazioni destinate al dipendente sono effettuate tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mano, ovvero tramite l'utilizzo di un numero fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità, per le comunicazioni successive alla contestazione d'addebito o, infine, attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

11. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla l.p. n. 23/1992 e relativo regolamento di attuazione.

12. Nel corso dell'istruttoria, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

13. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

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

15. Il procedimento disciplinare può essere attivato nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato anche successivamente alla scadenza del termine e la sanzione è eseguita in caso di costituzione di nuovo rapporto di lavoro. La sanzione del licenziamento si converte nella cancellazione dalla graduatoria per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

16. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.



17. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento."

Art. 9 Codice disciplinare

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 71 "Codice disciplinare" del CCPL 8.8.2000, come sostituito dall'art. 47 del CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 71 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, 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 e 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) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, 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 dal minimo del richiamo 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 a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle proprie responsabilità, si debba espletare azione di 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. 300/70;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'Azienda o in violazione dei relativi limiti;
- h) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;
- i) mancata tempestiva informazione all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.



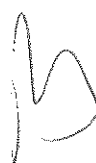
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La multa è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci 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 o arbitrario abbandono dello stesso per un periodo fino a nove giorni, salvo quanto previsto dal comma 7 lett. a); 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'Azienda, agli utenti o a terzi; nei casi di particolare gravità è applicabile la sanzione di cui al successivo comma;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Azienda;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- i) 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;
- j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero grave danno o pericolo all'Azienda o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 90 giorni si applica per:

- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima;
- b) mancanze previste nel comma precedente che presentino caratteri di particolare gravità;
- 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'Azienda o ad essi 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) gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) ingiustificato rifiuto, da parte del lavoratore dipendente a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, della collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente, anche se di amministrazione terza rispetto a quella di appartenenza, ovvero resa di dichiarazioni false o reticenti. In tali casi la sanzione non può essere superiore a quindici giorni di sospensione in relazione alla gravità dell'illecito contestato al dipendente;
- h) mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, di atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare. In tale caso la sanzione della sospensione è proporzionata alla gravità dell'infrazione non perseguita, da un giorno e fino ad un massimo di 90 giorni in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento;



- i) condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dai codici di comportamento. In tale caso, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, è irrogata la sospensione dal servizio da un minimo di tre giorni ad un massimo di 90 giorni, in proporzione all'entità del risarcimento.

Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare nelle diverse entità previste dal presente comma e dal comma precedente non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.


Il dipendente sospeso dal servizio è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo giorno, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative.

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

- a) assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, senza giustificato motivo, entro il termine fissato dall'Azienda;
- b) recidiva plurima, per la terza volta nel biennio, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva semplice, nel biennio, in una stessa mancanza tra quelle previste nei medesimi commi che abbia comportato l'applicazione della misura massima della sospensione ivi rispettivamente prevista. E' fatto salvo quanto contemplato dal comma 8;
- c) continuità, nel biennio, nel persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) 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;
- e) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- f) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

- a) falsa attestazione, in più di una occasione, di presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze o fatti e comportamenti fraudolenti 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. La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti; certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;
- b) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;
- c) gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti o terzi, aggressive o moleste - anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, gravemente lesivi della dignità della persona;
- e) commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- f) condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione



- (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al lavoratore senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;
- g) delitti e misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter); delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);
- h) altri gravi delitti commessi in servizio, oppure delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone la provvisoria prosecuzione;
- i) 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.

9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo è data pubblicità esclusivamente mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda.

10. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione."

Art. 10

Messa in disponibilità per accertata inefficienza o incompetenza professionale

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, dopo l'art. 71 "Codice disciplinare" del CCPL 8.8.2000, come da ultimo sostituito dall'art. 9 di questo accordo, è aggiunto il seguente:

"Art. 71 bis

Messa in disponibilità per accertata inefficienza o incompetenza professionale

1. Fuori dai casi previsti dall'art. 71, c. 6 lett. i, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Azienda, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni in materia di messa in disponibilità di cui al regolamento richiamato dall'art. 9, c. 1, lett. a, della l.p. n. 7/1997. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce anche le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti."

Art. 11

Determinazione concordata della sanzione

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, dopo l'art. 71 bis "Messa in disponibilità per accertata inefficienza o incompetenza professionale" del CCPL 8.8.2000, come aggiunto dall'art. 10 di questo accordo, è introdotto il seguente:

"Art. 71 ter

Determinazione concordata della sanzione



1. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del dipendente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 70, c. 10.
4. La proposta di attivazione della procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 70, c. 10. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.
8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal pervenimento della proposta e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare."

Art. 12

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 72 bis "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale" del CCPL 8.8.2000, come introdotto dall'art. 48 del CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente:

"Art. 72 bis

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Azienda inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, sanzionabili con la sospensione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del



procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del dipendente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ovvero dalla presentazione, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. E' dovere del dipendente informare l'Azienda sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento ripreso o riaperto deve concludersi entro 180 giorni. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Al di fuori dei casi previsti dal precedente comma, laddove sia comunicata all'Azienda sentenza irrevocabile di condanna per un delitto per il quale sia prevista la sanzione del licenziamento, l'Azienda, ai sensi dell'art. 5, comma 4, l. n. 97/2001, avvia il procedimento entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni dal termine di inizio.

5. Il dipendente, licenziato per fatti di rilievo penale ai sensi dell'art. 71, comma 7, lett. g., e comma 8, lett. f), g), h), e i), rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con l'archiviazione o con l'inflizione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

6. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 5 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. 13

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 72 "Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare" del CCPL 8.8.2000, è sostituito dal seguente:

"Art. 72

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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 o sanzione più grave, 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. 14

Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza di procedimento penale.

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo, l'art. 73 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale" del CCPL 8.8.2000, come sostituito dall'art. 49 del CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 73

Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza 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.

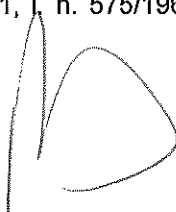
2. L'Azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi 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. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 10.

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 cit. concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, si applica quando previsto dal successivo comma 5. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10. In tali casi il dipendente trasferito o attribuito di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.. La sospensione è revocata nel caso di

JKU



successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.

6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m..

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

9. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.

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 o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. 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.

11. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 72 bis. In tale caso la sospensione del dipendente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare."

Art. 15

Successione di norme in materia disciplinare

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:

1. i procedimenti disciplinari già avviati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina proseguono secondo le norme procedurali e i termini vigenti al momento dell'avvio del procedimento;
2. non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
3. in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;



4. in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'infrazione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 Clausola di salvaguardia

1. Entro il 31 ottobre 2012 le parti firmatarie di questo Accordo si impegnano ad una verifica congiunta sull'applicazione del presente Accordo.
2. In relazione ad una eventuale revisione delle risorse disponibili per gli anni a partire dal 2013, sarà rivista la disciplina del FO.R.E.G., così come definita dal presente accordo, per adeguarla alle nuove disponibilità finanziarie.



NOTA A VERBALE

La FP CGIL del Trentino ribadisce che la distribuzione delle somme a disposizione € 9.234.000,00 andrebbe fatta con lo stesso criterio della ripartizione dell'ammontare complessivo delle risorse stanziato dalla P.A.T. pari ad € 50.000.000,00 ovvero sul monte salari dei rispettivi ruoli.

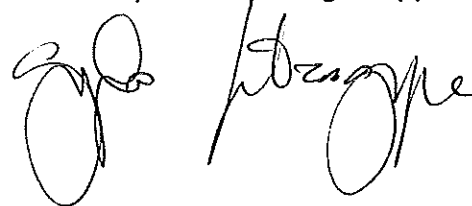
Si ribadisce anche che le risorse in conto all'anno 2012 andrebbero erogate per intero e con i criteri anno 2011 per i mesi da gennaio fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in parola.

La FP CGIL del Trentino è contraria all'inserimento del nuovo codice disciplinare in quanto non esiste obbligo normativo specifico derivante dalla L.P. n. 7/1997 vigente né sono presenti raccomandazioni in questo senso nelle linee guida emanate dall'assessorato competente.

La FP CGIL del Trentino sigla la presente ipotesi di accordo subordinando la sottoscrizione definitiva all'esito della consultazione dei lavoratori.

Trento, 10 maggio 2012

Il Segretario Generale
Giampaolo Mastrogiuseppe

Handwritten signature of Giampaolo Mastrogiuseppe in black ink, consisting of a stylized 'G' and 'M' followed by the name 'Mastrogiuseppe'.A small, vertical handwritten mark or signature element on the right side of the page.

**FUNZIONE
PUBBLICA**



Trento 31 maggio 2012

NOTA A VERBALE

Si conferma quanto già espresso in occasione della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo di data 10 maggio 2012 nei contenuti sotto riportati.

La Fp_Cgil Trentino ritiene che la distribuzione delle somme a disposizione € 9.234.000,00 andrebbe fatta con lo stesso criterio della ripartizione dell'ammontare complessivo delle risorse stanziare dalla PAT pari ad € 50.000.000,00 ovvero sul monte salari dei rispettivi ruoli.

Si ritiene anche che le risorse in conto all'anno 2012 andrebbero erogate per intero e con i criteri anno 2011 per i mesi da gennaio fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in parola.

La Fp_Cgil Trentino è contraria all'inserimento del nuovo codice disciplinare in quanto non esiste obbligo normativo specifico derivante dalla L.P. N, 7/2007 vigente né sono presenti raccomandazioni in questo senso nelle linee guida emanate dall'assessorato competente.

Si esprime, inoltre, contrarietà alla volontà del tavolo di non inserire una clausola di salvaguardia che garantisca il recupero di eventuali risparmi conseguenti, ad esempio, all'applicazione del comma 8 art. 125 ccpl 06/2007 o per la mancata realizzazione degli obiettivi aziendali previsti dall'art. 5 comma 3 del presente accordo.

Il Segretario Generale Fp_Cgil Trentino
Giampaolo Mastrogiuseppe