



Comune di Ischitella

(Provincia di Foggia)

Via Otto Settembre, 18- Tel.0884- 918405 Fax. 0884-918426

C.F. 84000370712

-----!-----

Regolamento Per i Procedimenti Disciplinari

(C C N L del 6 Luglio 1995 – C C N L del 22 Gennaio 2004 –

C C N L del 11 Gennaio 2008)

(Approvato G.M. del 23 Dicembre 2008)

Capo I – Principi Generali

Articolo 1 – Quadro Normativo

Articolo 2 – Soggetti ed Aree di Applicazione

Articolo 3 – Ufficio Competente

Articolo 4 – Pubblicità

Capo II – Obblighi del Dipendente, Infrazioni e Sanzioni Disciplinari

Articolo 5 – Obblighi del dipendente

Articolo 6 – Sanzioni disciplinari e criteri per l'applicazione

Articolo 7 – Infrazioni disciplinari e relative sanzioni

Capo III – Competenza e Procedimento per l' Applicazione delle Sanzioni Disciplinari

Articolo 8 – Rimprovero verbale e rimprovero scritto (censura)

Articolo 9 – Altre Sanzioni disciplinari

Articolo 10 – Segnalazione del Dirigente

Articolo 11 – Contestazione di addebito e convocazione per la difesa

Articolo 12 – Definizione ed estinzione del procedimento disciplinare

Articolo 13 – Riduzione della Sanzione

Articolo 14 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Articolo 15 – Rapporto tra Procedimento disciplinare e procedimento penale

Articolo 16 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Capo IV – Modalità contro i Provvedimenti Disciplinari

Articolo 17 – Modalità dell' Impugnazione

Articolo 18 – Disposizioni Finali

Allegato: Codice di Comportamento dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni

Capo I

Principi Generali

Articolo 1

Quadro Normativo

1. Il presente regolamento assume e fa proprie:

- a. Le norme disciplinari stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale non dirigenziale del comparto Regioni – Autonomie Locali, stipulato ai sensi dell' articolo 2, comma 3 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, che regolano i doveri del dipendente, le sanzioni e le procedure per le loro applicazioni, nonché i casi di sospensione cautelare in pendenza di procedimento sul disciplinare penale;
- b. Le clausole di diritto privato del Codice Civile, di cui agli artt. 2104, 2105, e 2106 in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà e sanzioni disciplinari, in conformità delle disposizioni dell' articolo 2, comma 2, del D.Lgs. 30 .03.2001 n. 165;
- c. Ai sensi dell' articolo 51, comma 2 del D.Lgs.30. 03. 2001 n. 165, le disposizioni dell' articolo 7 della Legge 20.05.1970 n. 300 in quanto compatibili;
- d. Le norme in materia di incompatibilità di incarichi dei pubblici dipendenti di cui agli artt. 60 – 61 della Legge 23/12/1996, n. 662;
- e. Per il regolamento di giurisdizione, le disposizioni del' articolo 63 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165;
- f. Le disposizioni degli articoli 55 e 56 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità;
- g. Le norme in materia di sospensione dalle funzioni e dall'ufficio ex articolo 94 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- h. Le disposizioni di cui alla legge 27.03.2001 n. 97 “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.”

2. Si applicano, inoltre, le clausole introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 23 Gennaio 2001 in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt. 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993 nonché dell' art. 412-ter c.p.c.
3. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.

Articolo 2

Soggetti ed area d' applicazione

1. 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.

Articolo 3

Ufficio Competente

1. Ai sensi dell' art. 55, comma 4, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, l'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari è individuato nel Responsabile Apicale del Settore I^, il quale si avvale della collaborazione dell' Unità preposta al Servizio Personale.
2. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è competente per le contestazioni di addebito ai dipendenti, per l'istruttoria del procedimento disciplinare e per l' irrogazione della sanzione.

Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e rimprovero scritto (censura), il Funzionario Responsabile del Settore in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è altresì competente per ogni altro provvedimento, anche di natura cautelare, sia discrezionale che vincolato a norma di Legge o del presente Regolamento.

Articolo 4

Pubblicità

1. Le norme del presente Regolamento, costituenti il codice disciplinare – ai sensi dell' articolo 25 comma 10 del CCNL del 24.01.2004 e ss. Mm. Ed II. – sono esposte in permanenza all' Albo Pretorio del Comune ed in ciascun settore dell' Ente, dove sono assegnati i lavoratori dipendenti, affinché sia da essi conosciuto.
2. All' atto dell' assunzione al dipendente, anche a tempo determinato, viene consegnata copia del presente Regolamento.

Capo II

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE, INFRAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 5

Obblighi del Dipendente

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

Il Dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione ed i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a. Collaborare con la dirigenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro e del presente Regolamento, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dai responsabili secondo le rispettive competenze, 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, Legge 7 Agosto 1990, n. 241, come modificata dalla Legge 11 Febbraio 2005 n. 15.
 - c. Non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d. Nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge 7 Agosto 1990 n. 241, come modificata dalla Legge 11 Febbraio 2005 n. 15, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, dal D.Lgs. 30 Giugno 2003 n. 196 in materia di tutela della privacy, nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine al DPR del 28 Dicembre 2000 n. 445 (testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);
 - 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 Preposto dell'Ufficio 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 estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia o infortunio;

h. Eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori.

Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darne esecuzione.

Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla Legge Penale o costituisca illecito amministrativo;

i. Vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale 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 o nella disponibilità dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

n. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del Personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

p. comunicare all'Amministrazione 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 suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Articolo 6

Sanzioni disciplinari e criteri per l'applicazione.

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel precedente art. 5, danno luogo, secondo la gravità dell' infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare di cui ai successivi articoli:
 - a. Rimprovero Verbale;
 - b. Rimprovero scritto (censura);
 - c. Multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f. Licenziamento con preavviso;
 - g. Licenziamento senza preavviso.
2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall' articolo 55 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, 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'Ente, agli utenti, o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;
 - e. Sussistenza di circostanti aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai dipendenti 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.
3. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 1, 2 e 3 del successivo articolo 7, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
 4. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione o omissione o con più azioni o 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.

Articolo 7

Infrazioni Disciplinari e relative sanzioni

1. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 2 del precedente articolo 6, 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 superiori o altri dipendenti e nei confronti del pubblico;
 - c. Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d. Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e. Rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300;
 - f. Insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

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

2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 2 del precedente articolo 6, per:

- a. Recidiva nelle mancanze previste al comma 1, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b. Particolare gravità delle mancanze previste al comma 1;

 - c. Assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
 - d. Ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e. Svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f. Testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g. Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h. Alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i. Manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300;
 - j. Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - k. Violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio, ovvero danno o pericolo all'Ente, agli utenti o a terzi;
 - l. Sistemati e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili o denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 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 2 presentino caratteri di particolarità gravità:

- b. Assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lettera c) del comma 2 e fino ad un massimo di 15;
- c. Occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' Ente o ad esso affidati;
- d. Persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.
- e. Esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f. Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi delle dignità della persona.

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 dall' articolo 52, comma 2, lettera b) (retribuzione base-mensile) del CCNL del 14 Settembre 2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

- 4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a. Recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 2 e 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 5, lettera a);

- b. Recidiva nell'infrazione di cui al comma 3, lettera c);
 - c. Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall' Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d. Mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall' Ente quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui al comma 3;
 - e. Continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f. Recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale e persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g. Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h. Condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - i. Violazione dei doveri di comportamento non compresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 2 dell' art. 6, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - j. Reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell' Ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a. Terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

- b. Accertamento che l'impiego fu consentito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c. Condanna passata in giudicato:
 - 1. Per i delitti previsti dagli articoli 58, comma 1, lettera a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettera c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell' articolo 58, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell' articolo 58, comma 1, lettera a), e all' articolo 316 del codice penale, lettera b) e c) del D.Lgs 10 Agosto 2000 n. 267;
 - 2. Per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. Per i delitti previsti dall' articolo 3, comma 1 della Legge 27 Marzo 2001 n. 97;
 - d. Condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegna l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - e. Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio e fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

 - f. Violazioni intenzionali degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 2 dell' articolo 6, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
6. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 5 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2 dell' articolo 6, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all' articolo 5 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

CAPO III

COMPETENZA E PROCEDIMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

DISCIPLINARI

Articolo 8

Rimprovero verbale e rimprovero scritto (Censura)

1. Il Funzionario Responsabile del Settore presso il quale il dipendente lavora provvede direttamente ad applicare la sanzione del rimprovero verbale, dopo avergli contestato oralmente ed informalmente l'addebito ed aver sentito le giustificazioni eventualmente espresse, nel medesimo contesto, oralmente e personalmente.
2. Il Funzionario Responsabile del Settore presso il quale il dipendente lavora provvedere direttamente ad applicare la sanzione del rimprovero scritto (Censura), con l'osservanza delle norme previste per i procedimenti davanti all'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, in quanto compatibili.

In particolare si procede sempre alla contestazione scritta dell' addebito, alla convocazione del dipendente ed al rispetto delle norme a sua difesa, con le modalità ed i tempi previsti.

3. Al termine del procedimento, il Funzionario Responsabile del Settore, trasmette tutti gli atti all' Ufficio del Personale per l'inserimento nel fascicolo del dipendente,.

Anche il rimprovero verbale deve assumere apposita formalizzazione con specifico atto, ai soli fini della sua documentazione e archiviazione.

Articolo 9

Altre Sanzioni disciplinari

1. All' istruzione dei procedimenti per l' applicazione di sanzioni disciplinari diverse da quelle del rimprovero verbale e del rimprovero scritto (censura) provvedere l' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, di cui all' articolo 3;
2. L'Ufficio Competente per i provvedimenti Disciplinari provvede, all' esito dell' Istruzione, all' applicazione della sanzione irrogata.

Articolo 10

Segnalazione del Dirigente

1. Nel caso in cui, ai sensi dell' articolo 55 del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165, la sanzione non sia di sua competenza, il Funzionario Responsabile del Settore, della struttura nella quale il dipendente lavora, ai fini del comma 1 dell' articolo 11, segnala entro 10 giorni all' Ufficio competente per i Provvedimenti Disciplinari, ai sensi del comma 4 dell' articolo 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l' istruzione del procedimento.

In caso di mancata comunicazione nei termini predetti si darà corso all' accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

2. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 (cinque) giorni, trasmette tutti gli atti all' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all' interessato.
Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest' ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell' addebito.
3. L'Ufficio Competente per i Provvedimenti Disciplinari può sempre procedere d' ufficio all' invio del procedimento disciplinare.

Articolo 11

Contestazione di addebito e convocazione per la difesa

1. Salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell' addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell' associazione sindacale di categoria cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di giorni 20 (venti) che decorrono:
 - a. Dal momento in cui il Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto a conoscenza del fatto;
 - b. Dal momento in cui l' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, su segnalazione del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante l' applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.
2. Ricevuta la segnalazione da parte del Funzionario Responsabile del Settore l' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari istruisce il provvedimento e, se condivide la valutazione, entro i successivi 20 (venti) giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente, indicando i doveri che si assumono violati e le relative infrazioni commesse, il tempo ed il luogo dei fatti.

- 3.** La consegna della lettera di contestazione di cui ai precedenti commi viene fatta a mezzo Messo Comunale sul posto di lavoro del dipendente, oppure con raccomandata con avviso di ricevimento all' ultimo indirizzo comunicato dal dipendente.

- 4.** Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l' accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico, comunque nei limiti della vigente normativa.

Ai sensi della Legge 7 Agosto 1990 n. 241, l' accesso mediante visione si esercita in via informale tramite richiesta verbale all' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinati; l' accesso mediante estrazione di copie si esercita in via formale tramite istanza scritta.

L' accesso è esente da oneri e diritti.
- 5.** Non prima di 5 (cinque) giorni lavorativi dalla notifica della lettera di contestazione, il dipendente è convocato, in apposita audizione, presso l' Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, con l' eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell' associazione sindacale di categoria cui egli aderisce o conferisce mandato, per fornire le proprie giustificazioni, con l' avvertenza che, decorsi inutilmente 15 (quindici) giorni dalla data fissata per l' audizione, si provvederà alla definizione del procedimento disciplinare nei successivi 15 (quindici) giorni.
- 6.** Il dipendente, anziché presentarsi personalmente, può far pervenire, direttamente o a mezzo posta, al suddetto Ufficio che ha effettuato la contestazione, le proprie giustificazioni, non oltre 15 (quindici) giorni dalla data fissata per l' audizione.
- 7.** Del contraddittorio di cui al presente articolo è redatto processo verbale, sottoscritto dall' Ufficio Competente per i Provvedimenti Disciplinari, dal dipendente stesso o dal suo procuratore.

Articolo 12

Definizione ed estinzione del procedimento disciplinare

1. Sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, l'Ufficio Competente per i Provvedimenti Disciplinari, che lo ha convocato, definisce il procedimento disciplinare irrogando la sanzione applicabile tra quelle indicate dal Contratto.

La sanzione viene comunicata all'interessato nonché al Funzionario Responsabile del Settore della relativa struttura, anche ai fini dell'eventuale richiesta di riduzione, di cui al Responsabile del Settore della relativa struttura, anche ai fini dell'eventuale richiesta di riduzione, di cui al successivo articolo 13, o impugnazione della sanzione stessa ai sensi dell'articolo 17 successivo.

2. Qualora il predetto Ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone l'archiviazione del procedimento dandone comunicazione scritta all'interessato, o su espressa richiesta dello stesso al suo procuratore o rappresentante sindacale, nonché al Funzionario Responsabile del Settore della relativa struttura.
3. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. Al termine del procedimento, copia del provvedimento è trasmessa al competente servizio del Personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente interessato e per ogni altro adempimento di competenza.
5. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 (centoventi) giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

6. In caso di impugnazione della sanzione, il procedimento si estingue qualora la controversia non sia definita entro i termini di Legge.

7. 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 consentono la certezza delle situazioni giuridiche.

8. Il procedimento estinto non può essere rinnovato.

L'estinzione determina altresì la revoca del provvedimento di allontanamento temporaneo del servizio.

Articolo 13

Riduzione della Sanzione

- 1.** E' facoltà del dipendente, entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della comunicazione della sanzione, richiedere la riduzione della stessa, 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 6, comma 1, lettera c), d) ed e), invece è facoltà del dipendente richiedere la riduzione della medesima.
- 3.** L'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari non è tenuto ad accettare la richiesta di riduzione formulata dal dipendente, al quale deve dare risposta motivata entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta medesima.
- 4.** Se viene respinta la richiesta di riduzione, rimane la sanzione irrogata, ma essa rimane 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.

Articolo 14

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Laddove l'Ufficio Competente per i Provvedimenti Disciplinari 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 del lavoro per un periodo di tempo non superiore a 30 (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 erogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 15

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- 1.** Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l' Ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale.
Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva.
Analogha sospensione è disposta anche nel caso in cui l' obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
- 2.** Al di fuori dei casi previsti nel comma 1. Quando l' Ente venga a conoscenza dell' esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
- 3.** Qualora l' Amministrazione sua venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall' articolo 11, comma 1.
- 4.** Fatto salvo il disposto dell' articolo 5, comma 2, della Legge 27 Marzo 2001 n. 97 ,il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 (centottanta) giorni da quando l' Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 (centoventi) giorni dalla sua riattivazione.
- 5.** Per i soli casi previsti all' articolo 5, comma 4, della Legge 27 Marzo 2001 n. 97 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 (novanta) giorni da quando l' Ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 (centoventi) giorni dalla sua riattivazione.
- 6.** L' applicazione della sanzione prevista dall' articolo 7, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 4, lettera h), e comma 5, lettera c) ed e), non ha carattere automatico assenso correlata all' esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall' articolo 5, comma 2, della Legge 27 Marzo 2001 n. 97 e dall' articolo 28 del Codice Penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell' interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- 7.** In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione con la formula "IL FATTO NON SUSSISTE" o "L' IMPUTATO NON LO HA COMMESSO" si applica quanto previsto dall'

articolo 653 Codice Procedura Penale e l'Ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato.

Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento prima del dibattimento, ai sensi dell'articolo 129 codice procedura penale, pronunciata con la formula "IL FATTO NON SUSSISTE" o "perché L'IMPUTATO NON LO HA COMMESSO", SI PROCEDE ANALOGALMENTE AL COMMA 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova l'applicazione l'articolo 653, comma 1 bis del codice procedura penale.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera h), e comma 5, lettera c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra sede su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

Articolo 16

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

- 1.** Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
- 2.** Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 7 (codice disciplinare) commi 4 e 5 (licenziamento con e senza preavviso)

- 3.** L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
- 4.** Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati agli articoli 58, comma 1, lettera a), b), limitatamente all' articolo 316 del Codice Penale, lettera c), d) ed e), e 59 comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell' articolo 58 comma 1, lettera a) e all' articolo 316 del codice penale, lettera b) e c) del D.Lgs 18 Agosto 2000 n. 267.
- 5.** Nel caso dei delitti previsti all' articolo 3, comma 1, della Legge 27 Marzo 2001 n. 97, trova applicazione la disciplina ivi stabilita.
Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l' articolo 4, comma 1, della citata Legge 27 Marzo 2001 n. 97.
- 6.** Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall' articolo 15 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
- 7.** Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all' articolo 52, comma 2, lettera b) del CCNL del 14 Settembre 2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
- 8.** Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell' articolo 15, commi 7 e 8, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario.
Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell' articolo 15, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
- 9.** In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente

precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a 5 (cinque) anni.

Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio.

Il procedimento disciplinare rimane, sospeso sino all' esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l' Ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

CAPO IV

RICORSI CONTRO I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 17

Modalità dell' Impugnazione

- 1.** Fermo restando il ricorso all' Autorità Giudiziaria ordinaria con le modalità previste dagli articoli 65 e 66 del D.Lgs n. 30 Marzo 2001 n. 165, il dipendente può impugnare, anche per mezzo di un procuratore o dell' associazione sindacale di categoria cui il dipendente medesimo aderisce o conferisce mandato, la sanzione disciplinare entro 20 (venti) giorni dalla comunicazione della sanzione stessa di fronte ad un arbitro unico scelto di comune accordo tra le parti ai sensi degli articoli 2 e 3 del C C N L Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato del 23 Gennaio 2001, la cui validità, con l' ipotesi di rinnovo sottoscritta in data 24 Luglio 2003, è stata prorogata fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia.
- 2.** La procedura di arbitrato e conciliazione avanti all' arbitro unico si svolge secondo le modalità e i termini previsti dal su citato Contratto Collettivo Nazionale Quadro 23 Gennaio 2001.

3. La richiesta di ricorso all' arbitro unico è vincolante per il Comune di Ischitella, 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.

4. Le sanzioni restano sospese fino all' espletamento della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente.
5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore è garantito il diritto di accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico, ivi compreso il rilascio gratuito delle eventuali copie.
6. Il ricorso deve essere depositato l' Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari.
7. Nel caso in cui il dipendente notifichi l' impugnazione, ai fini della decorrenza dei termini di cui al precedente punto 1), fa fede la data di ricezione della relativa dichiarazione da parte dell' ufficio protocollo.

Articolo 18

Disposizioni Finali

1. Diventano inefficaci e sono disapplicate tutte le norme che in precedenza regolavano la stessa materia disciplinare.
2. E' fatta salva, comunque, l' applicazione delle ulteriori norme di Legge e di contratto collettivo in materia di sanzioni disciplinari e procedimenti disciplinari, non previste nel presente Regolamento e comunque applicabili e compatibili.
3. L' Entrata in vigore di norme di Legge o la stipulazione di contratti collettivi, successivi al presente Regolamento, che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista dal presente Regolamento, comporta la caducazione delle norme di regolamento incompatibili e l' automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla Legge o dal Contratto Collettivo.

Legge 30 Marzo 2001 n. 165

Articolo 2

Fonti

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 29 del 1993,
come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993
e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilita' sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalita' previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici puo' avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici piu' favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalita' e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 51

Disciplina del rapporto di lavoro

(Art. 55 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e' disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.

2. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Articolo 55

Sanzioni disciplinari e responsabilita'

(Art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonche' dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilita' civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.
5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile puo' essere ridotta, ma in tal caso non e' piu' suscettibile di impugnazione.
7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, puo' impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.
8. Il collegio arbitrale si compone di' due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed e' presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalita' per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo,

l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità'.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

Articolo 56

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-*bis* del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Titolo VI

GIURISDIZIONE

Articolo 63

Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della

decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non e' causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione e' avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonche', in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione puo' essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Articolo 65

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure

previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

3. Il giudice che rileva che non e' stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale e' stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-*bis*, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo puo' essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale e' stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, puo' modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilita' volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

Articolo 66

Collegio di conciliazione

(Art. 69-*bis* del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Ferma restando la facolta' del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si

svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore e' addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione e' promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione e' composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, e' consegnata alla Direzione presso la quale e' istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.

3. La richiesta deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore e' addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore puo' farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.

8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

Legge 20 maggio 1970, n. 300
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

ART. 1. (LIBERTA' DI OPINIONE)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 6. (VISITE PERSONALI DI CONTROLLO)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità

debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 7. (SANZIONI DISCIPLINARI)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Legge 23 dicembre 1996, n. 662

"Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 303 del 28 dicembre 1996

60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale e' fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attivita' di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e

l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267

"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"

Articolo 58

Cause ostative alla candidatura

1. Non possono essere candidati alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della provincia, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114, presidente e componente degli organi delle comunita' montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 7 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonche', nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o piu' delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

2. Per tutti gli effetti disciplinati dal presente articolo e dall'articolo 59 la sentenza prevista dall'articolo 444 del codice di procedura penale e' equiparata a condanna.

3. Le disposizioni previste dal comma 1 si applicano a qualsiasi altro incarico con riferimento al quale l'elezione o la nomina e' di competenza:

a) del consiglio provinciale, comunale o circoscrizionale;

b) della giunta provinciale o del presidente, della giunta comunale o del sindaco, di assessori provinciali o comunali.

4. L'eventuale elezione o nomina di coloro che si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 e' nulla. L'organo che ha provveduto alla nomina o alla convalida dell'elezione e' tenuto a revocare il relativo provvedimento non appena venuto a conoscenza dell'esistenza delle condizioni stesse.

5. Le disposizioni previste dai commi precedenti non si applicano nei confronti di chi e' stato condannato con sentenza passata in giudicato o di chi e' stato sottoposto a misura di prevenzione con provvedimento definitivo, se e' concessa la riabilitazione ai sensi dell'articolo 179 del codice penale o dell'articolo 15 della legge 3 agosto 1988. n. 327.

Articolo 59

Sospensione e decadenza di diritto

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58:

a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 58, comma 1, lettera a), o per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316, 316-bis, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale;

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

c) coloro nei cui confronti l'autorita' giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle

associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 12 settembre 1982, n. 646. La sospensione di diritto consegue, altresì, quando è disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale.

2. Nel periodo di sospensione i soggetti sospesi, ove non sia possibile la sostituzione ovvero fino a quando non sia convalidata la supplenza, non sono computati al fine della verifica del numero legale, né per la determinazione di qualsivoglia quorum o maggioranza qualificata.

3. La sospensione cessa di diritto di produrre effetti decorsi diciotto mesi. La cessazione non opera, tuttavia, se entro i termini di cui al precedente periodo l'impugnazione in punto di responsabilità è rigettata anche con sentenza non definitiva. In quest'ultima ipotesi la sospensione cessa di produrre effetti decorso il termine di dodici mesi dalla sentenza di rigetto.

4. A cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero i provvedimenti giudiziari che comportano la sospensione sono comunicati al prefetto, il quale, accertata la sussistenza di una causa di sospensione, provvede a notificare il relativo provvedimento agli organi che hanno convalidato l'elezione o deliberato la nomina.

5. La sospensione cessa nel caso in cui nei confronti dell'interessato venga meno l'efficacia della misura coercitiva di cui al comma 1, ovvero venga emessa sentenza, anche se non passata in giudicato, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione o provvedimento di revoca della misura di prevenzione o sentenza di annullamento ancorché con rinvio. In tal caso la sentenza o il provvedimento di revoca devono essere pubblicati nell'albo pretorio e comunicati alla prima adunanza dell'organo che ha proceduto all'elezione, alla convalida dell'elezione o alla nomina.

6. Chi ricopre una delle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58 decade da essa di diritto dalla data del passaggio in giudicato della sentenza di condanna o dalla data in cui diviene definitivo il provvedimento che applica la misura di prevenzione.

7. Quando, in relazione a fatti o attività comunque riguardanti gli enti di cui all'articolo 58, l'autorità giudiziaria ha emesso provvedimenti che comportano la sospensione o la decadenza dei pubblici ufficiali degli enti medesimi e vi è la necessità di verificare che non ricorrano pericoli di infiltrazione di tipo mafioso nei servizi degli stessi enti, il prefetto può accedere presso gli enti interessati per acquisire dati e documenti ed accertare notizie concernenti i servizi stessi.

8. Copie dei provvedimenti di cui al comma 7 sono trasmesse al Ministro dell'interno, ai sensi dell'articolo 2, comma 2-quater, del decreto-legge 29 ottobre 1991. n. 345, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 dicembre 1991, n. 410, e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 94

Responsabilita' disciplinare

1. Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1 dell'articolo 58, nonche' alle lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 59 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni locali, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. La sospensione e' disposta dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalita' e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati nelle predette disposizioni.

2. Al personale dipendente di cui al comma precedente si applicano altresì le disposizioni del comma 5 dell'articolo 58 e del comma 6 dell'articolo 59 previa attivazione del procedimento disciplinare.

Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 1990 n. 192)

(Testo coordinato ed aggiornato con le modifiche introdotte dalla [Legge 11 febbraio 2005, n. 15](#), dal [Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35](#) e dalla [Legge 2 aprile 2007, n. 40](#))

Articolo 24. (¹)
(Esclusione dal diritto di accesso)

1. Il diritto di accesso è escluso:

a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo;

b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano;

c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione;

d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psico-attitudinale relativi a terzi.

2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1.

3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento.

5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso.

6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi:

a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione;

b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria;

c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini;

d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolare, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono;

e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato.

7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale".

(1) Articolo così modificato dalla [Legge 11 febbraio 2005, n. 15](#).

Legge 27 marzo 2001, n. 97

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

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 80 del 5 aprile 2001

Art. 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) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

"1-*bis*. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

Art. 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. Dopo il comma 1 dell'articolo 133 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è aggiunto il seguente:

"1-bis. Il decreto è altresì comunicato alle amministrazioni o enti di appartenenza quando è emesso nei confronti di dipendenti di amministrazioni pubbliche o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica, per alcuno 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".

Art. 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.

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

Art. 5.

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

1. All'articolo 19, primo comma, del codice penale, dopo il numero 5) è inserito il seguente:
"5-bis) l'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro;"

2. Dopo l'articolo 32-*quater* del codice penale è inserito il seguente:

"Art. 32-*quinqües*. – (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego). – Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-*ter* e 320 importa altresí l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica".

3. All'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, è aggiunto il seguente comma:

"Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqües* del codice penale".

4. Salvo quanto disposto dall'articolo 32-*quinqües* del codice penale, nel caso sia 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.

DECRETO LEGISLATIVO 3 febbraio 1993 n. 29 ([indice](#))

Decreto abrogato dal [D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 72 lett. t](#))

Art. 59-bis

(a) (b) *Impugnazione delle sanzioni disciplinari*

1. *Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 69-bis, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi 6 e 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c).*

(a) Articolo aggiunto dall'art. 28 del ^{decreto} decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

(b) Si veda l'art. 28, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

(c) La legge 20 maggio 1970, n. 300, contiene: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento."

Per il testo del relativo art. 7, si veda la nota (c) all'art. 59.

Art. 69

(a) *Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali*

1. *Per le controversie individuali di cui all'articolo 68, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile **(b)** si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 69-bis, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.*
2. *La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla presentazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione.*
3. *Il giudice che rileva l'improcedibilità della domanda sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applicano i commi secondo e quinto dell'articolo 412-bis del codice di procedura civile **(c)**.
Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro i successivi centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio.*

(a) Articolo sostituito dall'art. 31 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Si riporta il testo dell'art. 69 sostituito:

"Art. 69. (Tentativo di conciliazione delle controversie individuali).

1. La domanda giudiziale dinanzi al giudice ordinario relativa alle controversie di cui al comma 1 dell'articolo 68 è subordinata all'esperimento di un tentativo di conciliazione su richiesta rivolta dal dipendente all'amministrazione. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, le parti promuovono il tentativo di conciliazione dinanzi a una commissione di conciliazione istituita presso i comitati di cui all'articolo 33 del presente decreto, nella cui circoscrizione ha sede l'amministrazione e presta servizio il dipendente. La commissione è composta dal presidente del comitato, o da un suo delegato, che la presiede, da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti delle amministrazioni interessate, indicati dal presidente del comitato con criteri di rotazione, e da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti dei dipendenti, designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano locale. Al procedimento di conciliazione si applicano i termini e le modalità di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
2. Del tentativo di conciliazione deve essere redatto processo verbale. Se la conciliazione riesce, il verbale è dichiarato esecutivo dal pretore ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

3. Se il giudice nella prima udienza di discussione rileva l'imprevedibilità della domanda a norma del comma 1, sospende il giudizio e fissa all'attore un termine perentorio di sessanta giorni per esperire il tentativo di conciliazione".

(b) Si riporta il testo dell'art. 410 del codice di procedura civile, come modificato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80:

"Art. 410. (Tentativo obbligatorio di conciliazione). - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento dell'estinzione del rapporto.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

La commissione, ricevuta la richiesta tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione".

(c) Si riporta il testo dell'art. 412-bis del codice di procedura civile:

"Art. 412-bis. (Procedibilità della domanda). - L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.

L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.

Il giudice, ove rilevi la improcedibilità della domanda, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per proporre la richiesta del tentativo di conciliazione.

Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro i successivi centottanta giorni.

Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV".

Art. 69-bis

(a) Collegio di conciliazione

1. *Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 69 si svolge dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore é addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Il collegio di conciliazione é composto dal direttore dell'Ufficio o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.*
2. *La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, é consegnata all'Ufficio presso il quale é istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.*
3. *La richiesta deve precisare:*
 - a. *l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore é addetto;*
 - b. *il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;*
 - c. *l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;*
 - d. *la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.*
4. *Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso l'Ufficio osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.*
5. *Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile **(b)**.*
6. *Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non é accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.*

7. *Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.*
8. *La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile (c), non può dar luogo a responsabilità amministrativa.*

(a) Articolo introdotto dall'art. 32 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

(b) Si riporta il testo dell'art. 2113 del codice civile:

"Art. 2113. (Rinunzie e transazioni). - Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile".

(c) Si trascrive il testo dell'art. 420 del codice di procedura civile:

"Art. 420. (Udienza di discussione della causa). - Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti e tenta la conciliazione della lite. La mancata comparizione personale delle parti, senza giustificato motivo, costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate previa autorizzazione del giudice.

Le parti hanno facoltà di farsi rappresentare da un procuratore generale o speciale, il quale deve essere a conoscenza dei fatti della causa. La procura deve essere conferita con atto pubblico o scrittura privata autenticata e deve attribuire al procuratore il potere di conciliare o transigere la controversia. La mancata conoscenza, senza gravi ragioni, dei fatti della causa da parte del procuratore é valutata dal giudice ai fini della decisione.

Il verbale di conciliazione ha efficacia di titolo esecutivo.

Se la conciliazione non riesce e il giudice ritiene la causa matura per la decisione, o se sorgono questioni attinenti alla giurisdizione o alla competenza o ad altre pregiudiziali la cui decisione può definire il giudizio, il giudice invita le parti alla discussione e pronuncia sentenza anche non definitiva dando lettura del dispositivo.

Nella stessa udienza ammette i mezzi di prova già proposti dalle parti e quelli che le parti non abbiano potuto proporre prima, se ritiene che siano rilevanti, disponendo, con ordinanza resa nell'udienza, per la loro immediata assunzione.

Qualora ciò non sia possibile, fissa altra udienza, non oltre dieci giorni dalla prima, concedendo alle parti, ove ricorrano giusti motivi, un termine perentorio non superiore

a cinque giorni prima della udienza di rinvio per il deposito in cancelleria di note difensive.

Nel caso in cui vengano ammessi nuovi mezzi di prova, a norma del quinto comma, la controparte può dedurre i mezzi di prova che si rendano necessari in relazione a quelli ammessi, con assegnazione di un termine perentorio di cinque giorni. Nell'udienza fissata a norma del precedente comma il giudice ammette, se rilevanti, i nuovi mezzi di prova dedotti dalla controparte e provvede alla loro assunzione.

L'assunzione delle prove deve essere esaurita nella stessa udienza o, in caso di necessità, in udienza da tenersi nei giorni feriali immediatamente successivi.

Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107, il giudice fissa una nuova udienza e dispone che, entro cinque giorni, siano notificati al terzo il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione del convenuto, osservati i termini di cui ai commi terzo, quinto e sesto dell'articolo 415. Il termine massimo entro il quale deve tenersi la nuova udienza decorre dalla pronuncia del provvedimento di fissazione.

Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma dell'articolo 416.

A tutte le notificazioni e comunicazioni occorrenti provvede l'ufficio.

Le udienze di mero rinvio sono vietate".

CODICE CIVILE

Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative) (att. 97).

Codice Penale

Art. 28.

Interdizione dai pubblici uffici.

L'interdizione dai pubblici uffici è perpetua o temporanea.

L'interdizione perpetua dai pubblici uffici, salvo che dalla legge sia altrimenti disposto, priva il condannato:

1. del diritto di elettorato o di eleggibilità in qualsiasi comizio elettorale, e di ogni altro diritto politico;
2. di ogni pubblico ufficio, di ogni incarico non obbligatorio di pubblico servizio, e della qualità ad essi inerente di pubblico ufficiale o d'incaricato di pubblico servizio;
3. dell'ufficio di tutore o di curatore, anche provvisorio, e di ogni altro ufficio attinente alla tutela o alla cura;
4. dei gradi e della dignità accademiche, dei titoli, delle decorazioni o di altre pubbliche insegne onorifiche;
5. degli stipendi, delle pensioni e degli assegni che siano a carico dello Stato o di un altro ente pubblico;
6. di ogni diritto onorifico, inerente a qualunque degli uffici, servizi, gradi o titoli e delle qualità, dignità e decorazioni indicati nei numeri precedenti;
7. della capacità di assumere o di acquistare qualsiasi diritto, ufficio, servizio, qualità, grado, titolo, dignità, decorazione e insegna onorifica, indicati nei numeri precedenti.

L'interdizione temporanea priva il condannato della capacità di acquistare o di esercitare o di

godere, durante l'interdizione, i predetti diritti, uffici, servizi, qualità, gradi, titoli e onorificenze. Essa non può avere una durata inferiore a un anno, né superiore a cinque. La legge determina i casi nei quali l'interdizione dai pubblici uffici è limitata ad alcuni di questi.

Art. 316.
Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 316-bis.
Malversazione a danno dello Stato.

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Codice Procedura Penale

Art. 653. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso

(modificato così dall'art.1 della legge 27 marzo 2001, n. 97)

Art. 412-ter (*Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi*) -

Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto per l'espletamento, le parti possono concordare di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, se i contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro prevedono tale facoltà e stabiliscono:

- a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi;
- b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti;
- c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria;
- d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate;
- e) i criteri per la liquidazione dei compensi agli arbitri.

I contratti e accordi collettivi possono, altresì, prevedere l'istituzione di collegi o camere arbitrali stabili, composti e distribuiti sul territorio secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale.

Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'articolo 429, terzo comma del codice di procedura civile.

Salva diversa previsione della contrattazione collettiva, per la liquidazione delle spese della procedura arbitrale si applicano altresì gli articoli 91, primo comma, e 92 del codice di procedura civile.civile.