

Reg. 7 ottobre 1997, n. 5 ⁽¹⁾.

Regolamento delle norme disciplinari del personale della Regione Abruzzo, area non dirigenziale.

(1) Pubblicata nel B.U. 12 dicembre 1997, n. 19.

Art. 1
Finalità

1. Il presente regolamento disciplina organicamente, ai sensi dell'*art. 59 del D.Lgs. n. 29* febbraio 1993 ⁽²⁾, successive modifiche e integrazioni, e, del C.C.N.L. di comparto sottoscritto il 6 luglio 1995, artt. 24, 25, 26 e 27, la tipologia delle sanzioni irrogabili, gli organi competenti, i procedimenti da seguire riguardo alle violazioni dei doveri del Personale dipendente della Regione Abruzzo, Area non dirigenziale.

(2) *D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*. Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'*articolo 2 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421*. (Pubblicato nella Gazz. Uff. 6 febbraio 1993, n. 30, S.O.).

Art. 2
Doveri del dipendente

1. Ferma restando la responsabilità, civile, penale, amministrativa e contabile stabilita dalle norme vigenti, il dipendente è tenuto a conformare la propria condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente deve comportarsi in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione Regionale 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 diligenza, osservando la legislazione regionale, le norme del Contratto Collettivo Nazionale e Decentrato di Lavoro, le disposizioni organizzative ed attuative impartite dagli Organi competenti, 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 regionali anche a tutela del diritto dei terzi alla riservatezza ai sensi dell'[art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241](#) ⁽³⁾;

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 questi abbia titolo nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla [legge 7 agosto 1990, n. 241](#), dai regolamenti regionali attuativi della stessa, applicando le disposizioni della [legge 4 gennaio 1968, n. 15](#) in tema di autocertificazione sostitutiva.

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 dirigente della struttura di assegnazione;

f) durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata ai 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 od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo deve farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non è però tenuto ad eseguire l'ordine quanto l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo: il rifiuto di adempimento deve essere formalizzato per iscritto;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione Regionale 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 del personale ai locali della Regione e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee in locali non aperti al pubblico;

p) comunicare all'Amministrazione Regionale la propria residenza, che ai sensi delle vigenti disposizioni deve coincidere con la sede di servizio, 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 decisione o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;

s) rispettare, ai sensi degli artt. 2094 e 2104 del Codice Civile il vincolo gerarchico e relazionarsi con gli organi o strutture della Regione solo ed esclusivamente per il tramite della struttura in cui presta servizio.

(3) *L. 7 agosto 1990, n. 241*. Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi. (Pubblicata nella Gazz. Uff. 18 agosto 1990, n. 192).

Art. 3

Sanzioni previste

1. Le violazioni, da parte del personale regionale, a qualunque titolo e con qualsiasi forma contrattuale operante presso gli uffici della Regione, dei doveri richiamati nell'art. 2 del presente regolamento, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa con importo non superiore a sei ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

Art. 4

Valutazione delle circostanze

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'[art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993](#), 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 e 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'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione e con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) in osservanza 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 o nei confronti degli utenti o terzi 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'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'*articolo 6 della L. n. 300 del 1970* ⁽⁴⁾;

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

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

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

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

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, 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 psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuti della stessa;

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

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o con terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'*art. 1 della L. n. 300 del 1970*;

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

m) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.

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

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza di quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) 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 somma o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso di trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrano grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) 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;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro i superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato;

1) per delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55 ⁽⁵⁾, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1, della [legge 18 gennaio 1992, n. 16](#) ⁽⁶⁾;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti dei terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 24, comma 2 del C.C.N.L., deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale dalla data di conoscenza della sentenza.

10. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

11. Anche al fine della connessione di cui al precedente comma 8, l'Ufficio competente per il Procedimento Disciplinare può disporre la costituzione di parte civile nel processo penale connesso.

(4) [L. 20 maggio 1970, n. 300](#). Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. (Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131).

(5) [L. 18 gennaio 1992, n. 16](#). Norme in materia di elezioni e nomine presso le regioni e gli enti locali. (Pubblicata nella Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n.17).

(6) [L. 18 gennaio 1992, n. 16](#). Norme in materia di elezioni e nomine presso le regioni e gli enti locali. (Pubblicata nella Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n.17).

Art. 5

Procedure disciplinari

1. L'Amministrazione Regionale, salvo in caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente nei termini ed ai soggetti precisati nei successivi articoli e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. Gli eventuali provvedimenti adottati non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
3. Decorsi due anni dalla applicazione delle sanzioni disciplinari, non può tenersi conto ad alcun effetto della medesima (salvo i casi di licenziamento).

Art. 6

Sanzioni di competenza dei dirigenti

1. I dirigenti del Servizio, i dirigenti di Ufficio, i direttori dei Centri Regionali di formazione professionale ed i responsabili delle strutture autonome decentrate sono i soggetti competenti che nell'ambito delle rispettive strutture, possono comminare direttamente la sanzione del «rimprovero verbale», i dirigenti vi provvedano direttamente, non necessitando la contestazione scritta.
3. Trascorsi cinque giorni «lavorativi» dalla contestazione dell'addebito, il medesimo dirigente convoca - con atto scritto - il dipendente per sentirlo (a sua difesa).
4. L'impiegato può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
5. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione della difesa, la sanzione viene applicata dal dirigente del Servizio, dell'Ufficio ecc. nei successivi 15 giorni.
6. Copia dell'atto adottato viene trasmessa al dirigente del Servizio Personale ed è inserita nel fascicolo personale del dipendente.

Art. 7

Sanzioni di competenza del Dirigente del Servizio Personale

1. Nel caso in cui il dirigente (di Servizio, Ufficio Direttore di Centro Regionale formazione professionale, Responsabile di struttura autonoma decentrata) ritenga che al fatto commesso sia applicabile una sanzione più grave del rimprovero «verbale» e «scritto» segnala entro 10 giorni dalla conoscenza del fatto stesso al dirigente del Servizio Personale i fatti da contestare al dipendente per l'istruttoria del procedimento.

2. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento delle responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

3. Il dirigente del Servizio Personale - entro venti giorni dal ricevimento della segnalazione - «contesta in forma scritta» al dipendente l'addebito e trascorsi ulteriori 5 giorni «lavorativi» convoca con «atto scritto» il dipendente per sentirlo in sua difesa.

4. L'impiegato può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

6. Il Dirigente del Servizio Personale - sulla base degli accertamenti effettuati dal competente Ufficio del Servizio Personale e delle giustificazioni addotte dal dipendente, assume le seguenti determinazioni:

a) ove ritenga che il comportamento tenuto dall'impiegato sia suscettibile di sanzione disciplinare, comunica all'interessato in forma scritta la sanzione risultante applicabile, prima di provvedere a comminarla. Trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia chiesto il patteggiamento, commina la relativa sanzione (multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, licenziamento con o senza preavviso) «notificandola» all'interessato;

b) ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinariamente nei confronti dell'impiegato, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito, di cui al precedente comma 3.

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

Art. 8

Patteggiamento della sanzione

1. Il dipendente cui sia comunicata la sanzione applicabile può, prima che questa sia comminata, richiedere al dirigente competente che la stessa venga ridotta (sanzione immediatamente inferiore o ridotta nei termini di sospensione o ridotta nelle ore retributive).

2. Nel caso si addivenga a patteggiamento e riduzione della sanzione non è dato luogo ad impugnazione dinanzi al Collegio arbitrale di disciplina.

3. La decisione in ordine al patteggiamento compete al dirigente del Servizio Personale, sentito il Coordinatore del settore cui appartiene il dipendente.

4. Non è ammesso il ricorso al patteggiamento qualora al dipendente regionale venga inflitta la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per:

a) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

b) condanna passata in giudicato:

1) per delitti di cui all'art. 15, comma 1 lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio.

5. Non è ammesso il ricorso al patteggiamento qualora al dipendente regionale venga inflitta la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per:

a) 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'Amministrazione o ad essi affidati; b) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

c) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguamento agli obblighi di servizio;

e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Art. 9

Collegio arbitrale di disciplina

1. Il Collegio arbitrale di disciplina ha sede nella città dell'Aquila ed è composto, ai sensi dell'art. 59 comma 8 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, da cinque membri nominati con decreto del Presidente della Giunta Regionale di cui due rappresentanti dell'amministrazione e due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un soggetto esterno scelto tra avvocati con almeno sei anni di iscrizione all'Albo, magistrati, professori di ruolo in materie giuridiche nelle Università.

2. I rappresentanti dell'Amministrazione (due titolari e due supplenti) sono sorteggiati per la prima e per la seconda composizione del Collegio tra una rosa di dieci nominativi (personale di ruolo in possesso del diploma di laurea) proposta dall'Amministrazione regionale mediante apposito atto deliberativo adottato dalla

Giunta regionale (3 nominativi) e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale (2 nominativi) previa pubblicizzazione dell'esigenza tra il personale interessato.

3. I rappresentanti dei dipendenti (due titolari e due supplenti) - anch'essi inquadrati nel ruolo organico della Giunta regionale o del Consiglio in qualifica non inferiore alla 8^a - sono sorteggiati per la prima e la seconda composizione del Collegio, tra i nominativi inseriti in una rosa di dieci unità, tre dei quali dipendenti del ruolo consiliare, designati tramite elezione diretta dai dipendenti della Giunta e del Consiglio, - ovvero se costituite dalle R.S.U. - con procedura fissata dalla Giunta regionale, Settore Personale e Organizzazione, e le assicuri speditezza e segretezza delle operazioni.

4. Nella prima applicazione della presente disciplina, ed al fine di addivenire al più presto alla costituzione del Collegio arbitrale, i rappresentanti dei dipendenti sono sorteggiati tra coloro che, possedendone i requisiti, presentino la propria candidatura alla nomina; a tal fine il Servizio del personale della Giunta Regionale pubblica sul B.U.R.A. apposito avviso, con modello di istanza, termini e modalità di presentazione.

5. Il Collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei componenti e di assegnazione dei procedimenti disciplinari in modo che ne sia garantita l'imparzialità.

6. Il Presidente e il suo sostituto sono scelti tra una rosa di sei nominativi indicati, di comune accordo, dai rappresentanti dei dipendenti e dell'Amministrazione tra una rosa di nominativi segnalati 2 per ciascuno dal Presidente del Tribunale dell'Aquila, dalle Università di Stato dell'Abruzzo e dal Presidente dell'Ordine degli Avvocati dell'Aquila.

7. Il Collegio arbitrale dura in carica sei anni e i due componenti designati si alternano per tre anni alla Presidenza del Collegio.

8. Per garantire la rotazione, i rappresentanti (titolari e supplenti) sono sostituiti ogni 3 anni. La rosa dei dieci nominativi può essere integrata, qualora un candidato si dimetta o risulti incompatibile con la sua posizione.

L'incompatibilità dei singoli componenti del Collegio arbitrale può essere determinata da:

a) un interesse personale del componente nel procedimento o se l'impiegato che ha impugnato la sanzione sia debitore o creditore di lui, della moglie o dei figli;

b) se il componente abbia dato consigli o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dell'esercizio delle sue funzioni;

c) se vi sia un'inimicizia grave tra il componente od alcuno dei suoi prossimi congiunti e l'impiegato sottoposto a procedimento;

d) se alcuno dei prossimi congiunti del componente o della moglie sia offeso dall'infrazione disciplinare o ne sia l'autore.

9. In ogni caso i supplenti, pur se convocati, possono partecipare alle sedute solo in caso di assenza del relativo componente effettivo.

10. Le funzioni di segretario del Collegio arbitrale sono svolte da un impiegato regionale di qualifica non inferiore alla settima, assegnato al Servizio Personale e designato dal Dirigente del Servizio Personale.

11. Nella prima riunione il Collegio arbitrale di disciplina definisce le modalità del proprio funzionamento. La relativa regolamentazione è pubblicata sul B.U.R.A.

12. Ai componenti del Collegio arbitrale di disciplina competono, per ciascuna seduta, le seguenti indennità calcolate sulla base del valore medio degli onorari ed indennità spettanti ad avvocati e procuratori legali in materia stragiudiziale, di cui alle tariffe forensi approvate con [D.M. 5 ottobre 1994 n. 585](#) ⁽⁷⁾, pubblicato sul suppl. ord. G.U. n. 247 del 21 ottobre 1994, in vigore dal 1° aprile 1995:

- L. 450.000 al Presidente o al componente che lo sostituisce nell'esercizio delle sue funzioni;

- L. 250.000 agli altri componenti;

- L. 125.000 ai componenti supplenti. In caso di partecipazione alla seduta il compenso è commisurato a quello dei componenti effettivi;

- L. 125.000 al Segretario. L'entità delle somme di cui sopra è automaticamente ed in pari misura aggiornata a seguito di modificazioni delle relative tariffe forensi.

(7) [D.M. 5 ottobre 1994, n. 585](#). Regolamento recante approvazione della delibera del Consiglio nazionale forense in data 12 giugno 1993, che stabilisce i criteri per la determinazione degli onorari, dei diritti e delle indennità spettanti agli avvocati ed ai procuratori legali per le prestazioni giudiziali, in materia civile e penale, e stragiudiziali. (Pubblicato nella Gazz. Uff. 21 ottobre 1994, n. 247).

Art. 10

Collegio arbitrale unico

1. Fermo restando che il Collegio arbitrale di disciplina è unico per il personale della Giunta e del Consiglio, possono essere stipulate apposite convenzioni tra il Presidente della Giunta regionale e il Presidente di ciascun Ente dipendente della Regione per il ricorso, in caso di necessità, all'unito Collegio istituito presso la Giunta regionale.

2. La convenzione stabilirà le modalità di funzionamento del collegio arbitrale unico, nel rispetto dei principi contenuti nell'[art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993](#).

La Regione e ciascun Ente dipendente potranno prevedere modalità di audizione dei rappresentanti degli Enti, forme di assistenza e patrocinio nonché più precise e specifiche competenze degli organismi nel procedimento disciplinare.

Art. 11

Impugnazione della sanzione dinanzi al collegio arbitrale di disciplina

1. Il dipendente cui sia stata comminata una sanzione può impugnarla entro 20 giorni dalla notifica dinanzi al Collegio arbitrale di disciplina. L'impugnazione può essere effettuata anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. Fa fede la data di deposito e di acquisizione al protocollo del Servizio del Personale.

2. Sino alla pronuncia del Collegio arbitrale la sanzione resta sospesa.

3. Su istanza dell'interessato, da presentarsi al presidente del Collegio arbitrale di disciplina, ciascun componente della commissione stessa può essere ricusato:

a) se ha interesse personale nel procedimento o se l'impiegato giudicabile è debitore o creditore di lui, della moglie e dei figli;

b) se ha dato consigli o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dell'esercizio delle sue funzioni;

c) se vi è un'inimicizia grave tra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti ed impiegato sottoposto a procedimento;

d) se alcuni dei prossimi congiunti di lui o della moglie è offeso dall'infrazione disciplinare o ne è l'autore.

4. Qualora sia ricusato il presidente del Collegio, questi trasmette al Presidente della Giunta regionale l'istanza ricevuta, nonché le proprie controdeduzioni; sulla ricusazione decide con provvedimento definitivo lo stesso Presidente della Giunta.

5. Qualora il ricusato sia un altro componente del Collegio, decide in via definitiva il presidente del Collegio.

6. Le istanze di ricusazione che riguardino comunque membri del Collegio arbitrale di disciplina devono pervenire al Presidente del Collegio prima che abbia inizio la seduta nella quale è previsto dall'ordine del giorno l'esame del caso e devono essere inserite nel verbale della seduta stessa.

7. Il Collegio arbitrale di disciplina decide entro 90 giorni dall'impugnazione.

8. Il dirigente del Servizio Personale provvede - entro dieci giorni dal ricevimento della relativa comunicazione - alla esecuzione della decisione del Collegio arbitrale.

Art. 12

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il Dirigente del Servizio Personale, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 13

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con decreto del Presidente della Giunta regionale 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 con o senza preavviso, di cui all'art. 25 commi 6 e 7 del contratto collettivo nazionale.
3. Il Presidente della Giunta regionale, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15 commi 1, 2, 3 e 4, della [legge n. 55 del 1990](#), come sostituito dall'art. 1, della [legge 18 gennaio 1992, n. 16](#).
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 25 commi 8 e 9.
6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del

nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

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

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 14

Applicazione della nuova normativa disciplinare

1. I procedimenti disciplinari pendenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Il presente regolamento regionale sarà pubblicato nel «Bollettino Ufficiale della Regione».

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare come Regolamento della Regione Abruzzo.