

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

BULLETIN OFFICIEL DE LA RÉGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE



Aosta, 3 giugno 2003

Aoste, le 3 juin 2003

DIREZIONE, REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:
Presidenza della Regione
Servizio legislativo e osservatorio
Bollettino Ufficiale, Piazza Deffeyes, 1 - 11100 Aosta
Tel. (0165) 273305 - Fax 273869
E-mail: bur@regione.vda.it
Direttore responsabile: Dott. Paolo Ferrazzin.

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION:
Présidence de la Région
Service législatif et observatoire
Bulletin Officiel, 1, place Deffeyes - 11100 Aoste
Tél. (0165) 273305 - Fax 273869
E-mail: bur@regione.vda.it
Directeur responsable: M. Paolo Ferrazzin.

AVVISO AGLI ABBONATI

Le informazioni e le modalità di abbonamento per l'anno 2003 al Bollettino Ufficiale sono riportati nell'ultima pagina.

AVIS AUX ABONNÉS

Les informations et les conditions d'abonnement pour l'année 2003 au Bulletin Officiel sont indiquées à la dernière page.

SOMMARIO

INDICE CRONOLOGICO	da pag.	2 a pag.	2
INDICE SISTEMATICO	da pag.	2 a pag.	3

PARTE PRIMA

Statuto Speciale e norme attuazione	—
Leggi e regolamenti	—
Testi unici	—
Corte costituzionale	—

PARTE SECONDA

Testi coordinati	—
Atti del Presidente della Regione	—
Atti assessorili	—
Atti del Presidente del Consiglio regionale	—
Atti dei dirigenti	—
Circolari	—
Atti vari (Deliberazioni...)	5
Avvisi e comunicati	—
Atti emanati da altre amministrazioni	—

PARTE TERZA

Avvisi di concorsi	—
Annunzi legali	—

SOMMAIRE

INDEX CHRONOLOGIQUE de la page	2 à la page	2
INDEX SYSTÉMATIQUE de la page	2 à la page	3

PREMIÈRE PARTIE

Statut Spécial et dispositions d'application	—
Lois et règlements	—
Textes uniques	—
Cour constitutionnelle	—

DEUXIÈME PARTIE

Lois et règlements régionaux coordonnés	—
Actes du Président de la Région	—
Actes des Assesseurs régionaux	—
Actes du Président du Conseil régional	—
Actes des directeurs	—
Circulaires	—
Actes divers (Délibérations...)	5
Avis et communiqués	—
Actes émanant des autres administrations	—

TROISIÈME PARTIE

Avis de concours	—
Annonces légales	—

AVVISO AGLI ABBONATI

Le informazioni e le modalità di abbonamento per l'anno 2003 al Bollettino Ufficiale sono riportati nell'ultima pagina. Gli abbonamenti non rinnovati saranno sospesi.

INDICE CRONOLOGICO

PARTE SECONDA

ATTI VARI

AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 141 del 6 marzo 2003.

Testo concordato per la definizione del codice di comportamento. pag. 5

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 217 del 27 marzo 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995. pag. 12

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 293 del 28 aprile 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la riformulazione degli artt. n. 6 comma 2 - 38 bis - 39 - 44 comma 5 e 48 comma 4, del CCRL siglato il 24.12.2002. pag. 36

INDICE SISTEMATICO

ORGANIZZAZIONE DELLA REGIONE

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 141 del 6 marzo 2003.

Testo concordato per la definizione del codice di comportamento. pag. 5

AVIS AUX ABONNÉS

Les informations et les conditions d'abonnement pour l'année 2003 au Bulletin Officiel sont indiquées à la dernière page. Les abonnements non renouvelés seront suspendus.

INDEX CHRONOLOGIQUE

DEUXIÈME PARTIE

ACTES DIVERS

AGENCE RÉGIONALE POUR LES RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 141 du 6 mars 2003.

Accord sur le code de conduite. page 5

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 217 du 27 mars 2003.

Signature de l'Accord sur les dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de la LR n° 45/1995. page 12

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 293 du 28 avril 2003.

Signature de l'accord sur le remplacement des art. 6 (deuxième alinéa), 38 bis, 39, 44 (cinquième alinéa) et 48 (quatrième alinéa) de la convention collective régionale de travail signée le 24.12.2002. page 36

INDEX SYSTÉMATIQUE

ORGANISATION DE LA RÉGION

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 141 du 6 mars 2003.

Accord sur le code de conduite. page 5

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 217 del 27 marzo 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995.

pag. 12

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 293 del 28 aprile 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la riformulazione degli artt. n. 6 comma 2 – 38 bis – 39 – 44 comma 5 e 48 comma 4, del CCRL siglato il 24.12.2002.

pag. 36

PERSONALE REGIONALE

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 141 del 6 marzo 2003.

Testo concordato per la definizione del codice di comportamento.

pag. 5

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 217 del 27 marzo 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995.

pag. 12

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 293 del 28 aprile 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la riformulazione degli artt. n. 6 comma 2 – 38 bis – 39 – 44 comma 5 e 48 comma 4, del CCRL siglato il 24.12.2002.

pag. 36

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 217 du 27 mars 2003.

Signature de l'Accord sur les dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de la LR n° 45/1995.

page 12

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 293 du 28 avril 2003.

Signature de l'accord sur le remplacement des art. 6 (deuxième alinéa), 38 bis, 39, 44 (cinquième alinéa) et 48 (quatrième alinéa) de la convention collective régionale de travail signée le 24.12.2002.

page 36

PERSONNEL RÉGIONAL

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 141 du 6 mars 2003.

Accord sur le code de conduite.

page 5

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 217 du 27 mars 2003.

Signature de l'Accord sur les dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de la LR n° 45/1995.

page 12

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 293 du 28 avril 2003.

Signature de l'accord sur le remplacement des art. 6 (deuxième alinéa), 38 bis, 39, 44 (cinquième alinéa) et 48 (quatrième alinéa) de la convention collective régionale de travail signée le 24.12.2002.

page 36

TESTO UFFICIALE
TEXTE OFFICIEL

PARTE SECONDA

ATTI VARI

**AGENZIA REGIONALE
PER LE RELAZIONI SINDACALI**

**Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di
accordo prot. n. 141 del 6 marzo 2003.**

**Testo concordato per la definizione del codice di com-
portamento.**

Il giorno 6 marzo 2003 alle ore 15.00, nella sede
dell'A.R.R.S. Agenzia Regionale per le Relazioni
Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, sono presenti i rap-
presentanti delle Organizzazioni Sindacali maggiormente
rappresentative:

CGIL/FP
Claudio VIALE

CISL/FPS
Adriano VIVOLI

UIL/FP
Ramira BIZZOTTO

SAVT/FP
Michel MARTINET

DIRVA/DIRER/DIREL/CONFEDIR
Lucia MARIANI

CSA
Sergio DI MUZIO

Le seguenti OO.SS.

esprimono

alla presenza del Presidente dell'Agenzia Regionale per
le Relazioni Sindacali, Sig. Ezio DONZEL, e del Comitato
Direttivo della stessa Agenzia nelle persone di Walter
LILLAZ, Romano DELL'AQUILA e Marie Françoise
QUINSON, il proprio assenso alla bozza – predisposta
dell'A.R.R.S. nell'ambito del suo scopo di assicurare il
maggiore rendimento dei servizi pubblici per la collettività
– di codice di comportamento da sottoporre ai sensi
dell'art. 53 della L.R. n. 45/95 all'approvazione dei compe-
tenti organi dei singoli enti.

DEUXIÈME PARTIE

ACTES DIVERS

**AGENCE RÉGIONALE
POUR LES RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS**

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats,
Accord réf. n° 141 du 6 mars 2003.**

Accord sur le code de conduite.

Le 6 mars 2003, à 15 h, dans les locaux de l'ARRS
(Agence régionale pour les rapports avec les syndicats) si-
tués 2, place Manzetti, les représentants des organisations
syndicales les plus représentatives, à savoir :

pour la CGIL/FP
Claudio VIALE

pour la CISL/FPS
Adriano VIVOLI

pour la UIL/FP
Ramira BIZZOTTO

pour le SAVT/FP
Michel MARTINET

pour le DIRVA/DIRER/DIREL/CONFEDIR
Lucia MARIANI

pour la CSA
Sergio DI MUZIO

Expriment

en la présence de M. Ezio DONZEL, président de
l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, ain-
si que de Mme Marie Françoise QUINSON, de M. Walter
LILLAZ et de M. Romano DELL'AQUILA, membres du
Comité de direction de ladite agence, leur accord quant à
l'ébauche de code de conduite dressée par l'ARRS en vue
d'assurer un plus grand rendement des services au profit
des citoyens, à soumettre à l'approbation des organes com-
pétents de chaque collectivité aux termes de l'art. 53 de la
LR n° 45/1995.

CGIL/FP
VIALE

pour la CGIL/FP
Claudio VIALE

CISL/FPS
VIVOLI

pour la CISL/FPS
Adriano VIVOLI

UIL/FP
BIZZOTTO

pour la UIL/FP
Ramira BIZZOTTO

SAVT/FP
MARTINET

pour le SAVT/FP
Michel MARTINET

DIRVA/DIRER/
DIREL/CONFEDIR
MARIANI

pour le DIRVA/DIRER/
DIREL/CONFEDIR
Lucia MARIANI

CSA
DI MUZIO

pour la CSA
Sergio DI MUZIO

CODICE DI COMPORTAMENTO

CODE DE CONDUITE

Articolo 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti degli Enti locali del comparto unico della Regione Valle di Aosta si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le strutture competenti in materia di personale vigilano sulla corretta applicazione del Codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

4. I responsabili delle strutture di ogni Servizio sono tenuti ad osservare ed a fare osservare le norme del codice.

Articolo 2 Principi

1. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

2. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

3. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività

Art. 1^{er}

Dispositions générales

1. Les principes et les contenus du présent code visent à expliciter les obligations de diligence, de loyauté et d'impartialité qui caractérisent une prestation de travail correcte. Les personnels salariés des collectivités locales relevant du statut unique de la Région Vallée d'Aoste s'engagent à les respecter lors de leur entrée en fonctions.

2. Les dispositions concernant les autres formes de responsabilité des fonctionnaires demeurent inchangées.

3. Les structures compétentes en matière de personnel veillent à l'application correcte du présent code et fournissent, dans les cas concrets, leur assistance aux fonctionnaires.

4. Les responsables des structures de tout Service sont tenus d'observer et de faire observer les dispositions du présent code.

Art. 2 Principes

1. Le fonctionnaire conforme son action au devoir constitutionnel de respecter les principes du bon fonctionnement et de l'impartialité de l'Administration.

2. Dans l'exercice de ses missions, le fonctionnaire veille au respect de la loi et poursuit uniquement l'intérêt public, et ses décisions et sa conduite s'inspirent de la sauvegarde de ce dernier.

3. Le fonctionnaire garde une position indépendante et, dans les situations de conflit d'intérêts, réel ou potentiel,

inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

4. Il dipendente è tenuto a prestare la propria opera per tutto l'orario stabilito e deve esprimere nell'assolvimento dei propri compiti contributo intellettuale, spirito d'iniziativa, capacità decisionale, autocontrollo, adeguati alla qualifica funzionale di appartenenza, conformandosi all'impostazione collegiale ed interdisciplinare del lavoro. Nel rispetto dell'orario di lavoro, egli è tenuto a dedicare la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze. Egli deve impegnarsi a svolgere i propri compiti nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e deve assumere le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente deve destinare i beni e le risorse di cui dispone per ragioni d'ufficio all'adempimento dei compiti d'ufficio, e deve preoccuparsi della loro custodia e conservazione. Egli non può utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

6. Il dipendente deve preoccuparsi di mantenere una posizione di indipendenza al fine della cura esclusiva dell'interesse pubblico che gli è affidato. Egli non può accettare benefici da parte di chi abbia interessi specificatamente coinvolti nello svolgimento dei suoi compiti d'ufficio, e deve evitare di prendere decisioni o compiere azioni inerenti a tali compiti in situazioni, effettive o apparenti, di conflitto d'interessi.

7. Il dipendente deve agire con imparzialità ed evitare trattamenti di favore, respingendo le pressioni indebite. Egli deve prendere le proprie decisioni nella massima trasparenza, evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio e di fare discriminazioni.

8. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti, conformemente anche alle disposizioni della legge regionale 2 luglio 1999, n. 18.

9. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

10. Nella vita sociale il dipendente si impegna a evitare

s'abstient de toute décision ou action tenant à ses missions. Il n'exerce aucune activité qui contrasterait avec l'exécution correcte de ses missions institutionnelles et s'engage à éviter tout comportement ou situation susceptible de nuire aux intérêts ou à l'image de l'Administration publique.

4. Le fonctionnaire travaille pendant tout l'horaire prévu ; l'exercice de ses missions se caractérise par un apport intellectuel, un esprit d'initiative, une capacité décisionnelle et une maîtrise de soi adéquats à l'emploi occupé, et tient compte des principes de collégialité et d'interdisciplinarité du travail. Dans le respect de son horaire de travail, le fonctionnaire consacre à l'exercice de ses missions le temps et les énergies nécessaires. Il s'engage à exercer ses tâches de la manière la plus simple et la plus efficiente, dans l'intérêt des citoyens, et assume les responsabilités liées à ses tâches.

5. Le fonctionnaire destine les biens et les ressources dont il dispose au titre de ses missions à l'exercice de celles-ci et veille à leur conservation. Il lui est interdit d'utiliser à des fins privées les renseignements dont il dispose au titre de ses missions.

6. Le fonctionnaire garde son indépendance aux fins exclusives de la sauvegarde de l'intérêt public. Il ne peut accepter aucun bénéfice qui lui serait offert par les personnes impliquées dans les procédures de son ressort et, dans les situations de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, s'abstient de toute décision ou action tenant à ses missions.

7. Le fonctionnaire est impartial, s'abstient de tout traitement préférentiel et se soustrait à toute influence indue. Il prend ses décisions avec le maximum de transparence, évite de créer des situations privilégiées ou d'en bénéficier et de faire des discriminations.

8. La conduite du fonctionnaire doit contribuer à créer un rapport de confiance et de collaboration entre les citoyens et l'Administration. Dans ses relations avec les citoyens, le fonctionnaire s'efforce d'être aussi serviable que possible et n'entrave pas l'exercice de leurs droits. Il favorise l'accès des citoyens aux renseignements qu'ils ont le droit de connaître et, dans la mesure où cela n'est pas interdit, fournit toutes les données et les informations nécessaires afin qu'ils puissent évaluer les décisions de l'Administration et la conduite des fonctionnaires, conformément aux dispositions visées à la loi régionale n° 18 du 2 juillet 1999.

9. Le fonctionnaire ne soumet les citoyens et les entreprises qu'aux formalités indispensables, prend toute mesure susceptible de simplifier l'action administrative et, en tout état de cause, facilite les citoyens dans l'exercice des activités autorisées ou non contraires à la loi.

10. Dans sa vie sociale, le fonctionnaire s'engage à évi-

situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi dell'amministrazione e che non siano conformi alle proprie funzioni.

Articolo 3 Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. Egli non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Articolo 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura di appartenenza la propria adesione ad associazioni e organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5 Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente della struttura di appartenenza di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o i suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha

ter toute situation ou conduite susceptible de nuire aux intérêts de l'Administration et non conforme à ses missions.

Art. 3 Cadeaux et autres avantages

1. Le fonctionnaire ne demande – ni pour lui, ni pour des tiers – ni n'accepte aucun cadeau ni autre avantage des personnes qui tirent, ou pourraient tirer, profit des décisions ou des actions qui lui reviennent au titre de ses missions, même pas à l'occasion des fêtes, sauf en cas de présents de faible valeur.

2. Le fonctionnaire n'offre ni cadeaux ni autres avantages à un supérieur, ni aux parents ou alliés jusqu'au quatrième degré de celui-ci, ni aux personnes vivant sous le même toit que celui-ci, sauf en cas de présents de faible valeur. Il ne demande – ni pour lui, ni pour des tiers – ni n'accepte aucun cadeau ni autre avantage d'un subordonné, ni des parents ou alliés jusqu'au quatrième degré, ni des personnes vivant sous le même toit que celui-ci, sauf en cas de présents de faible valeur.

Art. 4 Participation à des associations ou à d'autres organisations

1. Conformément aux dispositions en vigueur en matière de droit d'association, le fonctionnaire communique à son dirigeant les associations ou organisations dont il fait partie – exception faite pour les partis politiques et les syndicats – lorsque les intérêts de celles-ci sont en cause dans les procédures de son ressort.

2. Le fonctionnaire n'oblige pas les autres fonctionnaires à adhérer à des associations ou organisations, ni ne les encourage en ce sens en leur promettant des avantages en termes de carrière.

Art. 5 Transparence en matière d'intérêts financiers

1. Le fonctionnaire informe son dirigeant par écrit de tous les rapports de collaboration rémunérés qu'il a entretenus au cours des cinq dernières années, en précisant :

- a) S'il entretient toujours des relations financières avec le/les sujet(s) au(x)quel(s) il était lié par lesdits rapports de collaboration, ou bien si le font ses parents ou alliés jusqu'au quatrième degré, ou les personnes vivant sous son toit ;
- b) Si le(s) sujet(s) avec le(s)quel(s) il entretient, ou entretenait, lesdits rapports sont concernés par les décisions ou les actions relatives aux procédures de son ressort.

2. Avant son entrée en fonctions, le dirigeant communique à l'Administration ses participations actionnaires et tout autre intérêt financier susceptible de produire un conflit d'intérêts lors de l'exercice des fonctions qu'il doit assumer

parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del responsabile competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Sull'astensione decide il dirigente della struttura di appartenenza o nell'ipotesi che lo riguardi decide altro Dirigente ed, in mancanza di questo il responsabile del servizio. In caso di impercorribilità di questa soluzione decide l'organo collegiale.

Articolo 7 Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgi-

et déclare s'il a des parents jusqu'au quatrième degré, des alliés jusqu'au deuxième ou des personnes vivant sous son toit qui exercent des fonctions politiques, professionnelles ou économiques comportant de fréquents rapports avec la structure qu'il devra diriger ou concernées par les décisions ou les actions relatives à ses missions. Sur demande motivée du responsable de la structure compétente en matière d'affaires générales et de personnels, il fournit tout renseignement complémentaire quant à sa situation patrimoniale et fiscale.

Art. 6 Obligation d'abstention

1. Le fonctionnaire s'abstient de participer à la prise des décisions et aux actions susceptibles de concerner, directement ou indirectement, ses propres intérêts, ainsi que ceux : de ses parents jusqu'au quatrième degré ; des personnes vivant sous son toit ; des individus ou organismes avec qui lui ou son conjoint ont des litiges en cours, de graves problèmes d'inimitié, des créances ou des dettes ; des individus ou organismes dont il est tuteur, curateur, procureur ou agent ; des organismes, des associations – reconnues ou non –, des comités, des sociétés ou des établissements dont il est administrateur, gérant ou dirigeant. Par ailleurs, le fonctionnaire s'abstient de prendre position dans tout autre cas où il subsiste d'importantes raisons d'intérêt.

2. L'abstention est décidée par le dirigeant de la structure dont relève le fonctionnaire ou, au cas où ledit dirigeant serait concerné, par un autre dirigeant ou, à défaut, par le responsable du service. Au cas où ladite procédure ne serait pas applicable, c'est l'organe collégial qui décide.

Art. 7 Activités collatérales

1. Le fonctionnaire n'accepte ni rémunération ni avantage qui lui serait attribué par des sujets autres que l'Administration au titre de l'accomplissement des missions de son ressort et n'exerce aucune activité susceptible de contraster avec l'exécution correcte desdites missions.

2. Le fonctionnaire n'accepte aucun mandat de collaboration avec des individus ou des organismes qui ont ou ont eu, au cours des deux années précédentes, un intérêt économique dans la prise de certaines décisions ou dans la réalisation de certaines actions tenant à ses missions.

3. Le fonctionnaire ne demande pas à ses supérieurs hiérarchiques que des mandats rémunérés lui soient attribués.

Art. 8 Impartialité

1. Dans l'exercice de ses missions, le fonctionnaire veille à ce que le principe d'égalité de traitement soit respecté pour tous les citoyens qui ont des contacts avec l'Administration dont il dépend. À cet effet, il ne refuse ni n'accorde à aucun citoyen les prestations normalement accordées ou refusées à d'autres citoyens.

2. Le fonctionnaire respecte les modalités correctes de

mento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9 Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.

Articolo 11 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente della struttura di appartenenza dei propri rapporti con gli organi di stampa.

déroulement de l'action administrative de son ressort et se soustrait à toute influence illégale, même si elle est exercée par ses supérieurs hiérarchiques.

Art. 9 Vie sociale

1. Le fonctionnaire n'exploite pas sa position au sein de l'Administration pour obtenir des avantages auxquels il n'a pas droit. Dans ses relations privées, et notamment en présence d'officiers publics dans l'exercice de leurs fonctions, il ne mentionne ni ne fait comprendre de sa propre initiative la position qu'il occupe au sein de l'Administration si cela peut nuire à l'image de celle-ci.

Art. 10 Conduite sur le lieu de travail

1. Le fonctionnaire ne retarde ni ne confie à d'autres fonctionnaires les actions ou les décisions de son ressort, sauf cas justifiés.

2. Le fonctionnaire limite ses absences au strict nécessaire, dans le respect des dispositions contractuelles.

3. Le fonctionnaire n'utilise pas à des fins privées le matériel et les équipements dont il dispose au titre de ses missions. Sauf cas d'urgence, il n'utilise pas les lignes téléphoniques du bureau pour ses exigences personnelles. S'il dispose d'un moyen de transport de l'Administration, il ne l'utilise que pour l'exercice de ses missions et non pas pour transporter couramment des personnes n'appartenant pas à l'Administration.

4. Lors de l'acquisition de biens ou de prestations au titre de ses missions, le fonctionnaire n'accepte pas pour son usage privé les avantages destinés à l'acquéreur, ni n'en dispose ou n'en jouit à titre personnel.

Art. 11 Relations avec le public

1. Dans ses relations avec le public, le fonctionnaire prête attention aux requêtes de chaque usager et fournit toutes les explications qui lui sont demandées quant à sa conduite et à celle des autres fonctionnaires de son bureau. Aux fins de l'instruction des dossiers, il respecte l'ordre chronologique et ne refuse aucune prestation à laquelle il est tenu uniquement sous prétexte d'un surcroît de travail ou d'un manque de temps. Il respecte les rendez-vous avec les citoyens et répond à leurs réclamations dans les meilleurs délais.

2. Sans préjudice de son droit d'exprimer des évaluations et de diffuser des renseignements aux fins de la sauvegarde des droits syndicaux et des citoyens, le fonctionnaire s'abstient de faire des déclarations publiques allant au détriment de l'image de l'Administration. Le fonctionnaire informe toujours le dirigeant de la structure dont il relève de ses rapports avec les organes de presse.

3. Il dipendente non prende impegni, né fa promesse, in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente della struttura di appartenenza.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale e, laddove non ci sia, l'organo di vertice dell'Amministrazione.

Articolo 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno del controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti alla struttura competente presso la quale prestano servizio. L'informazione è

3. Le fonctionnaire ne prend aucun engagement, ni ne fait de promesses concernant les décisions et les actions de son ressort ou du ressort de tiers lorsque cela peut engendrer ou confirmer un manque de confiance des citoyens à l'égard de l'Administration, de son indépendance ou de son impartialité.

4. Dans les textes qu'il rédige, de même que dans toutes les communications qu'il adresse aux citoyens, le fonctionnaire utilise un langage clair et compréhensible.

5. Le fonctionnaire relevant d'une Administration qui fournit des services au public veille au respect des standards de qualité et de quantité fixés par ladite Administration dans les chartes des services. Il assure la continuité du service, garantit la liberté des usagers de choisir leurs prestataires et fournit auxdits usagers tous renseignements sur les modalités de prestation du service et sur les standards de qualité y afférents.

Art. 12 Contrats

1. Lors de la passation d'un contrat pour le compte de l'Administration, le fonctionnaire ne fait appel ni à des intermédiaires ni à d'autres tiers, n'attribue ni ne promet à qui que ce soit aucun avantage pour servir, ou avoir servi, d'intermédiaire ou pour faciliter, ou avoir facilité, la conclusion ou l'exécution du contrat.

2. Le fonctionnaire ne passe, pour le compte de l'Administration, aucun marché public ou contrat de fourniture, de service, de financement ou d'assurance avec les entreprises avec lesquelles il a passé des contrats à titre privé au cours des deux années précédentes. Au cas où l'Administration passerait des marchés publics ou des contrats de fourniture, de service, de financement ou d'assurance avec des entreprises avec lesquelles le fonctionnaire a passé des contrats à titre privé au cours des deux années précédentes, ce dernier s'abstient des décisions et des actions liées à l'exécution du contrat.

3. Le fonctionnaire est tenu d'informer par écrit son dirigeant de tout contrat signé à titre privé avec les entreprises auxquelles il a attribué un marché public ou un contrat de fourniture, de service, de financement ou d'assurance, pour le compte de l'Administration, au cours des deux années précédentes.

4. Au cas où le dirigeant se trouverait dans l'une des situations visées au deuxième et au troisième alinéa du présent article, il en informe par écrit le dirigeant compétent en matière d'affaires générales et de personnels ou, à défaut, l'organe suprême de l'Administration.

Art. 13 Obligations en matière d'évaluation des résultats

1. Le dirigeant et le fonctionnaire fournissent au bureau du contrôle tous les renseignements nécessaires aux fins de l'évaluation exhaustive des résultats obtenus par la structure à laquelle ils sont affectés. Lesdits renseignements concer-

resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Articolo 14
Aggiornamento del codice

1. Contestualmente alle scadenze contrattuali si provvederà, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole strutture amministrative, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, ad integrare ed a specificare le disposizioni contenute nel presente codice, nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2.

Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di accordo prot. n. 217 del 27 marzo 2003.

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995.

Il giorno 27 marzo 2003 alle ore 16.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL/FP
Claudio VIALE
Carmela MACHEDA

CISL/FPS
Adriano VIVOLI
Barbara ABRAM
Jean DONDEYNAZ

SAVT/FP
Guido CORNIOLO
Michel MARTINET

UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

CSA/CISAL/FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

CSA/CISAL/FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 17 marzo 2003, n. 1002, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e

ment notamment : les modalités de déroulement du travail de la structure ; la qualité des services fournis ; l'égalité de traitement des différentes catégories de citoyens et d'usagers ; l'accessibilité des locaux, notamment aux personnes handicapées ; la simplification et la rapidité des procédures ; le respect des délais impartis pour la conclusion de celles-ci ; la rapidité avec laquelle il est répondu aux réclamations, aux demandes et aux observations.

Art. 14
Actualisation du code

1. Les dispositions du présent code sont complétées et précisées, dans le respect des principes énoncés à l'art. 2 ci-dessus, lors de l'expiration des conventions de travail, compte tenu entre autres des suggestions des différentes structures de l'Administration, des organisations syndicales et des associations des usagers et des consommateurs.

Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Accord réf. n° 217 du 27 mars 2003.

Signature de l'Accord sur les dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de la LR n° 45/1995.

Le 27 mars 2003, à 16 h, dans les locaux de l'ARRS (Agence régionale pour les rapports avec les syndicats) situés 2, place Manzetti, à AOSTE, le président de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Ezio DONZEL, et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, à savoir, pour :

la CGIL/FP
Claudio VIALE
Carmela MACHEDA

la CISL/FPS
Adriano VIVOLI
Barbara ABRAM
Jean DONDEYNAZ

le SAVT/FP
Guido CORNIOLO
Michel MARTINET

la UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

la CSA/CISAL/FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

la CSA/CISAL/FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

Vu la délibération du Gouvernement régional n° 1002 du 17 mars 2003 autorisant le président de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats à signer, aux termes du premier et du deuxième alinéa de l'art. 38 de la

2, della L.R. 45/95, del testo concordano per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995.

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo per la definizione delle norme in materia di procedimenti disciplinari e controversie di lavoro dei dipendenti del comparto unico di cui all'art. 1 della L.R. 45/1995.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 17 marzo 2003 n. 1002, ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale
per le Relazioni Sindacali
DONZEL

CGIL/FP
VIALE
MACHEDA

CISL/FPS
VIVOLI
ABRAM
DONDEYNAZ

SAVT/FP
CORNILOLO
MARTINET

UIL/FPL
BIZZOTTO

CSA/CISAL/
FIALP/SIVDER
DI MUZIO

CSA/CISAL/
FIADEL/SIAPOL
MILLERET

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE
IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
E CONTROVERSIE DI LAVORO
DEI DIPENDENTI APPARTENENTI
ALLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO
DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. N. 45/95

NORME E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 1
Codice di comportamento

1. Il dipendente conforma la sua condotta a quanto pre-

LR n° 45/1995, le texte adopté d'un commun accord des dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de ladite LR n° 45/1995 ;

SIGNENT

le texte ci-joint des dispositions en matière de procédures disciplinaires et de différends de travail des personnels du statut unique visés à l'art. 1^{er} de ladite LR n° 45/1995.

Ledit texte correspond au texte annexé à la délibération du Gouvernement régional n° 1002 du 17 mars 2003 et fait partie intégrante du présent procès-verbal.

pour l'Agence régionale
pour les rapports avec
les syndicats, le président
Ezio DONZEL

pour la CGIL/FP
Claudio VIALE
Carmela MACHEDA

pour la CISL/FPS
Adriano VIVOLI
Barbara ABRAM
Jean DONDEYNAZ

pour le SAVT/FP
Guido CORNILOLO
Michel MARTINET

pour la UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

pour la CSA/CISAL/
FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

la CSA/CISAL/
FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE
EN MATIÈRE DE PROCÉDURES DISCIPLINAIRES
ET DE DIFFÉRENDS DE TRAVAIL
DES PERSONNELS RELEVANT DES
DIFFÉRENTES CATÉGORIES DU STATUT UNIQUE,
VISÉS À L'ART. 1^{ER} DE LA LR N° 45/1995

NORMES ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Art. 1^{er}
Code de conduite

1. Le fonctionnaire conforme son action aux prescrip-

scritto nel codice di comportamento di cui all'art. 53 della L.R. n. 45/95.

2. Al Codice di comportamento deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, individuato da ogni singola amministrazione, e mediante consegna al dipendente unitamente al contratto individuale di lavoro.

3. Il Codice di comportamento deve essere reso pubblico, con le modalità di cui al comma precedente, tassativamente entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

4. Sull'applicazione del Codice di comportamento vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

Articolo 2 Codice disciplinare

1. Nel principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dal presente contratto, 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'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riferimento 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, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero

tions du code de conduite visé à l'art. 53 de la LR n° 45/1995.

2. Le code de conduite doit faire l'objet de la plus grande publicité possible, par affichage en un lieu établi par chaque administration et accessible à tous les fonctionnaires, ainsi que par remise au fonctionnaire qui reçoit son contrat de travail individuel.

3. Le code de conduite doit être publié suivant les modalités visées au premier alinéa du présent article et, au plus tard, dans les quinze jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention. Il déploie ses effets à compter du quinzième jour suivant son affichage.

4. Le dirigeant responsable de chaque structure veille à l'application du code de conduite.

Art. 2 Code disciplinaire

1. Dans le respect des principes de gradualité et de proportionnalité des sanctions par rapport à la gravité de la faute commise et conformément aux dispositions de la présente convention, le type et la sévérité de chaque sanction sont déterminés sur la base des critères généraux énumérés ci-après :

- a) Intentionnalité, degré de négligence, d'imprudence ou de maladresse du fonctionnaire, compte tenu entre autres du caractère prévisible du fait contesté ;
- b) Importance des obligations violées ;
- c) Responsabilités liées à la position professionnelle du fonctionnaire ;
- d) Importance du dommage ou du danger causé à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers, ou portée du dysfonctionnement produit ;
- e) Poids des circonstances aggravantes ou atténuantes, eu égard notamment au comportement du fonctionnaire, aux précédents disciplinaires au titre des deux années prévues par la loi et au comportement du fonctionnaire vis-à-vis des usagers ;
- f) Concours volontaire de plusieurs fonctionnaires au fait commis.

2. La récidive au titre des fautes visées au quatrième et au cinquième alinéa et commises au cours des deux années de référence entraîne l'application de l'une des sanctions les plus sévères de celles qui sont indiquées auxdits alinéas.

3. Le fonctionnaire responsable de plusieurs fautes commises au titre soit d'une seule action ou omission, soit de plusieurs actions ou omissions liées entre elles et constatées dans le cadre de la même procédure est passible de la sanction prévue pour la faute la plus grave, au cas où des sanctions d'une sévérité différentes seraient envisagées.

4. Les sanctions disciplinaires consistant dans l'avertis-

verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, compresa l'omissione delle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
- b) condotta non conforme ai 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 legge n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'articolo 1 e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a cinque giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata

sement, le blâme et la suppression de salaire pour une durée de quatre heures de travail s'appliquent, d'une manière graduée en fonction des critères visés au premier alinéa du présent article, au fonctionnaire qui :

- a) Ne respecte pas les dispositions en matière de service, y compris en matière d'absence pour cause de maladie, et en matière d'horaire de travail, y compris les formalités prescrites par la loi pour le contrôle de la présence ;
- b) Ne respecte pas, dans sa conduite, le principe de correction vis-à-vis de ses supérieurs, des autres fonctionnaires, des usagers ou de tout autre tiers ;
- c) Fait preuve de négligence dans l'exécution des tâches de son ressort et dans la garde des locaux, des biens meubles ou des équipements qui lui sont confiés ou qu'il doit surveiller, compte tenu de ses responsabilités ;
- d) Ne respecte pas ses obligations en matière de sécurité et de prévention des accidents sur les lieux de travail, sans pour autant provoquer de dommages ou de dysfonctionnements ;
- e) Refuse de se soumettre aux fouilles à corps prévues, conformément à l'art. 6 de la loi n° 300/1970, au titre de la protection du patrimoine de l'Administration ;
- f) A un rendement insuffisant par rapport à sa charge de travail et, en tout état de cause, aux tâches qui lui sont confiées ;
- g) Enfreint les obligations sanctionnées par le code de conduite visé à l'art. 1^{er} du présent acte qui ne figurent pas aux lettres ci-dessus et, ce faisant, cause un dysfonctionnement, un dommage ou un danger à l'Administration, les usagers ou tout autre tiers.

Le montant relatif à la suppression de salaire est porté au crédit du budget de l'Administration et destiné au financement d'actions sociales à l'intention des salariés. Le fonctionnaire a la faculté de consulter la documentation y afférente.

5. La sanction disciplinaire consistant dans la mise à pied avec suppression de salaire pour une durée maximale de dix jours de travail s'applique, d'une manière graduée en fonction des critères visés au premier alinéa du présent article, au fonctionnaire qui :

- a) Commet de nouveau des fautes indiquées au quatrième alinéa du présent article, après qu'elles ont été punies d'une suppression de salaire correspondant au maximum prévu ;
- b) Commet des fautes particulièrement graves et qui relèvent des catégories indiquées au quatrième alinéa du présent article ;
- c) S'absente de son lieu de travail pour une durée allant jusqu'à cinq jours sans donner de motif ou quitte arbitrairement ce dernier ; en l'occurrence, le degré de la

- 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 dieci 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 con terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300/70;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) stato di ubriachezza manifesta durante il servizio;
- l) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'articolo 1 e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi.
6. 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 di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra 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 somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un
- sanction est fonction de la durée de l'absence, du dysfonctionnement provoqué par cette dernière, de la gravité de la violation des obligations et des éventuels dommages causés à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers ;
- d) Retarde son déplacement au lieu de travail qui lui est communiqué par ses supérieurs, sans donner de motif (retard de dix jours maximum) ;
- e) Exerce, pendant ses congés de maladie ou ses congés pour accident de travail des activités susceptibles de retarder le recouvrement de sa santé psychophysique ;
- f) Rend un témoignage faux ou incomplet, voire refuse de témoigner, dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
- g) Se comporte d'une manière agressive, gravement injurieuse, calomnieuse ou diffamante vis-à-vis des autres fonctionnaires, des usagers ou de tout autre tiers ;
- h) Commet des voies de fait sur son lieu de travail, à l'encontre des usagers ou de tout autre tiers ;
- i) Se livre à des manifestations injurieuses à l'égard de l'Administration, sans préjudice de sa liberté d'expression, aux termes de l'art. 1^{er} de la loi n° 300/1970 ;
- j) Se livre à des actes, comportements ou harcèlements, à caractère sexuel entre autres, portant atteinte à la dignité de la personne ;
- k) Est en état d'ivresse manifeste pendant son service ;
- l) Commet des violations des obligations énoncées par le code de conduite visé à l'art. 1^{er} du présent acte mais non expressément indiquées aux lettres ci-dessus et, ce faisant, cause des dommages sérieux à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers.
6. La sanction disciplinaire consistant dans le licenciement avec préavis s'applique au fonctionnaire qui :
- a) Commet quatre fois au moins, en l'espace d'une année, une ou plusieurs des fautes visées au cinquième alinéa du présent article ou commet de nouveau, en l'espace de deux années, l'une desdites fautes, au titre de laquelle il a déjà été sanctionné par la mise à pied et la suppression de son salaire pendant dix jours, sans préjudice des dispositions visées à la lettre a) du septième alinéa ;
- b) Cache – lorsqu'il est chargé d'un service de garde, de contrôle ou de vigilance – des faits ou des circonstances relatifs à l'usage illégal, à l'altération, à la distraction ou à la soustraction de sommes ou de biens appartenant ou confiés à l'Administration ;
- c) Refuse expressément la mutation décidée pour des raisons de service motivées ;
- d) S'absente de son lieu de travail, sans donner de motif,

periodo superiore a cinque giorni consecutivi lavorativi o ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti i festivi o seguenti le ferie;

- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) 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;
- g) furto o danneggiamento volontario al materiale ed ai beni dell'Amministrazione;
- h) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'articolo 1 e 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.

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

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro 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) (in analogia con quanto disposto dagli articoli 58 e 59 del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267) condanna passata in giudicato:
 - 1) per il delitto previsto dall'art. 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. 09.10.1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 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, nonché 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;
 - 2) 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 pubblico servizio) del codice penale;

soit pendant plus de cinq jours ouvrables consécutifs, soit, cinq fois en l'espace d'une année, les jours qui suivent les jours fériés ou les congés ordinaires ;

- e) A constamment un rendement insuffisant ou démontre une sérieuse incapacité à s'acquitter convenablement des tâches qui lui sont confiées ;
- f) Est condamné par jugement ayant force de chose jugée pour un fait, commis en dehors de ses fonctions et n'ayant pas de lien direct avec ses relations de travail, dont la gravité empêche la poursuite desdites relations ;
- g) Est responsable du vol ou de l'endommagement volontaire des biens de l'Administration ;
- h) Commet des violations des obligations énoncées par le code de conduite visé à l'art. 1^{er} du présent acte mais non expressément indiquées aux lettres ci-dessus, dont la gravité – évaluée selon les critères établis au 1^{er} alinéa ci-dessus – empêche la poursuite des relations de travail.

7. La sanction disciplinaire consistant dans le licenciement sans préavis s'applique au fonctionnaire qui :

- a) Commet de nouveau des voies de fait sur son lieu de travail, à l'encontre de ses supérieurs, de ses collègues ou de tout autre tiers, pour n'importe quelle raison ayant trait au service ou non ;
- b) A obtenu son emploi sur présentation de pièces fausses et, en tout état de cause, par des moyens frauduleux ;
- c) (En analogie avec les dispositions des articles 58 et 59 du décret législatif n° 267 du 18 août 2000) est condamné par jugement ayant force de chose jugée :
 - 1) Soit pour le délit visé à l'art. 416-bis du code pénal, soit pour le délit d'association pour trafic illicite de stupéfiants et de psychotropes au sens de l'art. 74 du texte unique approuvé par le DPR n° 309 du 9 octobre 1990, soit pour un des délits visés à l'art. 73 du dit texte unique concernant la production ou le trafic des substances susmentionnées, soit encore pour un délit concernant la fabrication, l'importation, l'exportation, la vente ou la cession d'armes, de munitions ou de matières explosives ou – lorsque la peine infligée est l'emprisonnement pendant au moins une année – le port, le transport et la détention de celles-ci, soit enfin pour recel de criminel ou de choses lié aux délits susmentionnés ;
 - 2) Pour un des délits visés aux art. 314 (peculato), 316 (péculation commise par l'exploitation de la faute d'autrui), 316-bis (malversation au dépens de l'État), 317 (concussion), 318 (corruption aux fins d'un acte de sa fonction), 319 (corruption aux fins d'un acte contraire à ses devoirs officiels), 319-ter (corruption aux fins d'actes judiciaires) et 320 (corruption de personne chargée d'une mission de service public) du code pénal ;

- 3) alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più 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 al punto 2;
- 4) ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;
- 5) per gravi delitti commessi in servizio;
- d) (in analogia con quanto disposto dagli articoli 58 e 59 del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267) applicazione, con provvedimento definitivo, di una misura di prevenzione a chi è indiziato di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31.05.1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13.09.1982, n. 646;
- e) condanna passata in giudicato quando alla stessa conseguenza la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- f) ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge 27.03.2001 n. 97, che ha introdotto l'art. 32-quinquies del codice penale, condanna passata in giudicato quando alla stessa conseguenza la pena accessoria dell'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego del dipendente pubblico;
- g) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Per tutti gli effetti disciplinati dal comma 7 del presente articolo la sentenza prevista dall'art. 444 del codice di procedura penale è equiparata a condanna, come meglio specificato nel successivo articolo 5, comma 7.

9. Al presente codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, individuato da ogni singola amministrazione, e mediante consegna al dipendente unitamente al contratto individuale di lavoro.

10. Il Codice disciplinare deve essere reso pubblico, con le modalità di cui al comma precedente, tassativamente entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Articolo 3 Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte del lavoratore, dei doveri disciplinati negli articoli 1 e 2 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 3) À des peines d'emprisonnement de plus de six mois au total, infligées pour un ou plusieurs délits autres que ceux indiqués au point 2) ci-dessus et relevant de l'exercice de pouvoir ou de la violation des devoirs officiels inhérents à une fonction ou à un service publics ;
- 4) À une peine d'emprisonnement non inférieure à deux années pour délit intentionnel ;
- 5) Pour des délits particulièrement graves commis dans l'exercice de ses fonctions.
- d) (En analogie avec les dispositions des articles 58 et 59 du décret législatif n° 267 du 18 août 2000) est suspecté d'appartenir à l'une des associations visées à l'art. 1^{er} de la loi n° 575 du 31 mai 1965, tel qu'il a été remplacé par l'art. 13 de la loi n° 646 du 13 septembre 1982, et à ce titre fait l'objet d'une mesure de prévention décidée par acte définitif ;
- e) Est condamné par jugement ayant force de chose jugée, comportant l'interdiction définitive d'exercer une fonction publique, à titre de peine accessoire ;
- f) (Aux termes du deuxième alinéa de l'art. 5 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, ayant introduit l'art. 32-quinquies du code pénal) est condamné par jugement ayant force de chose jugée, comportant la peine accessoire de l'extinction de son contrat de travail ;
- g) Commet intentionnellement, y compris à l'encontre de tiers, des actes violant les obligations non expressément indiquées aux lettres ci-dessus et dont la gravité, eu égard aux critères visés au premier alinéa du présent article, empêche la poursuite, même à titre temporaire, des relations de travail.

8. Aux fins indiquées au septième alinéa du présent article, le jugement visé à l'art. 444 du code de procédure pénale vaut condamnation, comme il appert du septième alinéa de l'art. 5 du présent acte.

9. Le présent code disciplinaire doit faire l'objet de la plus grande publicité possible, par affichage en un lieu établi par chaque administration et accessible à tous les fonctionnaires, ainsi que par remise au fonctionnaire qui reçoit son contrat de travail individuel.

10. Le présent code disciplinaire doit être publié suivant les modalités visées à l'alinéa précédent et au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention. Il déploie ses effets à compter du quinzième jour suivant son affichage.

Art. 3 Sanctions et procédures disciplinaires

1. La violation par le fonctionnaire des obligations visées aux art. 1^{er} et 2 de la présente convention comporte, à l'issue d'une procédure disciplinaire, l'application, en fonction de la gravité de la violation, des sanctions disciplinaires énumérées ci-après :

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro 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.

2. La competenza per la sanzione del rimprovero verbale e del rimprovero scritto è attribuita al dirigente preposto alla struttura presso la quale il dipendente è addetto che vi provvede direttamente.

3. L'irrogazione delle restanti sanzioni compete, invece, al dirigente della struttura competente per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari, struttura che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua. Tale dirigente, su segnalazione del dirigente preposto alla struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.

4. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'amministrazione è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto e da inviarsi a mezzo di raccomandata a.r. o di raccomandata a mano (che deve recare la sottoscrizione per ricevuta) ovvero di messo notificatore – 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.

5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa, e deve essere inviata a mezzo di raccomandata a.r. o di raccomandata a mano (che deve recare la sottoscrizione per ricevuta) ovvero di messo notificatore. In tale convocazione il dipendente verrà invitato a presentarsi personalmente, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale, entro il 15° giorno dalla data della convocazione stessa e/o a far pervenire entro lo stesso termine giustificazioni per iscritto. Trascorso inutilmente tale termine, la sanzione verrà applicata nei successivi 15 giorni.

6. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente della struttura, ai fini del comma 4, segnala entro dieci giorni, al dirigente competente, ai sensi del comma 3, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto, si darà corso all'accertamento

- a) Avertissement (verbal) ;
- b) Blâme (écrit) ;
- c) Suppression de salaire pour une durée maximale de quatre heures de travail ;
- d) Mise à pied et suppression de salaire pour une durée maximale de dix jours de travail ;
- e) Licenciement avec préavis ;
- f) Licenciement sans préavis.

2. L'avertissement et le blâme sont infligés directement par le dirigeant de la structure à laquelle le fonctionnaire est rattaché.

3. Les autres sanctions sont infligées par le dirigeant de la structure compétente en matière de procédures et de mesures disciplinaires que chaque Administration se doit de désigner compte tenu de son ordre juridique. Ledit dirigeant, sur communication du dirigeant de la structure à laquelle le fonctionnaire est rattaché, notifie à ce dernier les faits qui lui sont reprochés, veille à l'instruction de la procédure disciplinaire y afférente et applique la sanction.

4. L'adoption de toute mesure disciplinaire, exception faite pour l'avertissement, est subordonnée à la notification au fonctionnaire intéressé des faits qui lui sont reprochés. Ladite notification est effectuée par le sujet compétent en fonction de l'ordre juridique de l'Administration, et ce, dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, au plus tard le vingtième jour qui suit la prise de connaissance des faits par ledit sujet compétent. L'ouverture de la procédure est notifiée à l'intéressé soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise de la main à la main (qui doit être signée à titre de reçu), ou par un huissier. Le fonctionnaire a le droit d'être entendu et peut se faire assister par un défenseur de son choix ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il adhère ou qu'il charge de le défendre.

5. Cinq jours ouvrables au moins après la notification des faits qui lui sont reprochés, le fonctionnaire poursuivi est convoqué – soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise de la main à la main (qui doit être signée à titre de reçu), ou par un huissier – et invité à se présenter personnellement, éventuellement accompagné d'un défenseur ou d'un représentant syndical, au plus tard le quinzième jour à compter de la date de la convocation et/ou à communiquer, dans ce même délai, ses observations par écrit. Ce délai passé inutilement, la sanction est appliquée au plus tard dans les quinze jours qui suivent.

6. Aux fins visées au quatrième alinéa du présent article et en vue de l'instruction du dossier, le dirigeant de la structure dont relève le fonctionnaire concerné informe – si la sanction à infliger n'est pas de son ressort – le dirigeant compétent au sens du troisième alinéa des faits à reprocher audit fonctionnaire, et ce, dans un délai de dix jours. À dé-

della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione. Prima di procedere alla contestazione degli addebiti il dirigente della struttura per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari provvederà comunque ad informare l'ufficio segnalante dell'avvenuto ricevimento della notizia concernente i fatti da valutare disciplinarmente e a rendere contestualmente edotto l'interessato della facoltà di accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico ai sensi del comma 7 del presente articolo.

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

8. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvo quanto stabilito al comma 9 del presente articolo, entro e non oltre 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

9. Nel caso in cui sia necessario effettuare accertamenti complessi e/o acquisire documentazione, le parti possono chiedere una sospensione, corrispondente al periodo necessario all'effettuazione degli accertamenti e/o all'acquisizione della documentazione mancante, del termine sopraindicato.

10. Il dirigente competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate all'articolo 3. Quando il medesimo dirigente ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione scritta all'interessato.

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

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

Articolo 4

Patteggiamento in sede di procedimento disciplinare

1. Esclusi i casi di sanzioni espulsive, prima di comminare la sanzione – in qualunque momento successivo all'audizione del dipendente e anteriore all'applicazione della sanzione –, il dirigente della struttura competente per i procedimenti e i provvedimenti disciplinari ha facoltà, anche su richiesta del dipendente, di proporre all'interessato la riduzione della stessa. La sanzione ridotta con il consenso del dipendente – che deve essere espresso per iscritto e entro 5 giorni dalla comunicazione della proposta – non è suscettibile di impugnazione.

Articolo 5

Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 3,

faut de communication dans le délai susmentionné, il est procédé à la vérification de la responsabilité du dirigeant défaillant. Le dirigeant de la structure compétente en matière de procédures et de mesures disciplinaires confirme au bureau qui lui a transmis la communication relative aux infractions qu'il a bien reçu ledit document et, parallèlement, informe le fonctionnaire des faits qui lui sont reprochés et de sa faculté d'accéder à tous les actes de son dossier, aux termes du septième alinéa du présent article.

7. Le fonctionnaire – ou bien son défenseur ou l'organisation syndicale qu'il délègue expressément à cet effet – a la faculté d'accéder à tous les actes afférents à l'instruction de la procédure disciplinaire ouverte à son encontre.

8. Sans préjudice des dispositions du neuvième alinéa du présent article, la procédure disciplinaire doit s'achever au plus tard le cent vingtième jour à compter de la date de notification des faits reprochés. Ce délai passé inutilement, la procédure est caduque.

9. Au cas où il serait indispensable d'effectuer des contrôles complexes et/ou de compléter la documentation, les parties peuvent demander que le délai susmentionné soit suspendu le temps nécessaire pour ce faire.

10. Le dirigeant compétent inflige la sanction applicable au sens de l'art. 3 de la présente convention, en fonction des contrôles effectués et des justifications présentées par le fonctionnaire intéressé. S'il estime qu'il n'y a pas lieu d'adopter de mesure disciplinaire, il dispose la clôture de la procédure et en informe l'intéressé par écrit.

11. Lorsque deux années se sont écoulées depuis l'application d'une sanction disciplinaire, cette dernière ne saurait plus être prise en compte.

12. L'application des sanctions visées au premier alinéa du présent article ne fait pas obstacle à la poursuite du fonctionnaire au titre de tout autre fait dont il serait responsable.

Art. 4

Accord sur la sanction

1. Sauf en cas de sanction consistant dans le licenciement, le dirigeant de la structure compétente en matière de procédures et de mesures disciplinaires a la faculté, entre autres à la demande du fonctionnaire poursuivi, de proposer à ce dernier la réduction de la sanction, à tout instant suivant son audition et avant l'application de celle-ci. Aucun recours ne peut être introduit contre la sanction réduite sur accord écrit du fonctionnaire, transmis dans les cinq jours qui suivent la communication de la proposition de réduction.

Art. 5

Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale

1. Aux termes du quatrième et du cinquième alinéa de

commi 4 e 5, del presente contratto, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva.

2. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerge nel corso del procedimento disciplinare.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge 27.03.2001 n. 97, nel caso in cui sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, che può dar luogo a sanzione disciplinare, nei confronti del dipendente, il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione.

4. Ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge 27.03.2001 n. 97, il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo restando quanto disposto ai commi 5 e 6 del presente articolo.

5. Come disposto dall'articolo 1 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'articolo 653 del codice di procedura penale, la sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

6. Come disposto dall'articolo 1 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'articolo 653 del codice di procedura penale, 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.

7. In forza di quanto disposto dall'articolo 2 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'articolo 445, comma 1, secondo periodo, del codice di procedura penale, la sentenza prevista dall'articolo 444, comma 2 (applicazione della pena su richiesta), del codice di procedura penale ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Articolo 6

Trasferimento o sospensione cautelare
in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, 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, il trasferimento ad

l'art. 3 de la présente convention, il y a lieu d'entamer une procédure disciplinaire même en cas d'ouverture parallèle d'une procédure pénale. En l'occurrence, la procédure disciplinaire est suspendue tant qu'un jugement définitif n'est pas prononcé.

2. Lorsque le lien avec une procédure pénale apparaît au cours de la procédure disciplinaire, cette dernière est suspendue.

3. Aux termes du quatrième alinéa de l'art. 5 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, lorsque le jugement pénal de condamnation irrévocable prononcé à l'encontre du fonctionnaire peut entraîner une sanction disciplinaire, la procédure y afférente doit démarrer ou reprendre – au cas où il y aurait eu suspension – dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la communication dudit jugement à l'Administration.

4. Aux termes du quatrième alinéa de l'art. 5 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, la procédure disciplinaire doit s'achever dans les cent quatre-vingts jours qui suivent la date à laquelle elle démarre ou reprend, sans préjudice des dispositions du cinquième et du sixième alinéa du présent article.

5. Aux termes de l'art. 1^{er} de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant l'art. 653 du code de procédure pénale, le jugement pénal d'acquiescement irrévocable vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que les faits reprochés ne sont pas établis ou ne tombent pas sous le coup de la loi pénale ou que le fonctionnaire poursuivi ne les a pas commis.

6. Aux termes de l'art. 1^{er} de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant l'art. 653 du code de procédure pénale, le jugement pénal de condamnation irrévocable vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que les faits reprochés sont établis et tombent sous le coup de la loi pénale ou que le fonctionnaire poursuivi les a commis.

7. En vertu de l'art. 2 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant la deuxième phrase du premier alinéa de l'art. 445 du code de procédure pénale, le jugement prévu par le deuxième alinéa de l'art. 444 dudit code (Application de la peine sur demande) vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que les faits reprochés sont établis et tombent sous le coup de la loi pénale et que le fonctionnaire poursuivi les a commis.

Art. 6

Mutation ou suspension provisoire
au cours d'une procédure disciplinaire

1. Au cas où l'Administration jugerait nécessaire de procéder à des contrôles sur les faits reprochés au fonctionnaire et punissables de la mise à pied et de la suppression de salaire, elle peut décider qu'au cours de la procédure disciplinaire ledit fonctionnaire sera muté ou suspendu pen-

altro ufficio o l'allontanamento dal lavoro per un periodo 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.

4. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione del licenziamento con o senza preavviso, può disporre, anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare, il trasferimento ad altro ufficio o l'allontanamento dal lavoro a tempo indeterminato.

5. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del comma precedente sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

6. La sospensione disposta prima dell'inizio del procedimento disciplinare è revocata e il dipendente ha diritto alla riammissione in servizio ed alla corresponsione della retribuzione non percepita, se la contestazione degli addebiti, ai sensi del comma 4 dell'articolo 2 del presente contratto, non ha luogo entro 20 giorni dalla data in cui è stato comunicato al dipendente il provvedimento di sospensione.

Articolo 7

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (obbligatoria)

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. (In analogia con quanto stabilito dall'art. 94 del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267) Si fa luogo, inoltre, all'immediata sospensione dal servizio qualora ricorra alcuna delle seguenti condizioni:

- a) per coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, per il delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 09.10.1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 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, nonché nei casi in cui sia inflitta la pena del-

dant une durée ne dépassant pas trente jours, sans qu'il perde son salaire.

2. Lorsque la procédure disciplinaire s'achève par l'application de la sanction consistant dans la mise à pied et la suppression du salaire, la période de suspension provisoire est déduite de la durée de la sanction. Le salaire n'est supprimé qu'au titre des jours de mise à pied réelle.

3. La période de suspension provisoire, exception faite des jours relevant de la mise à pied, peut être prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté de service.

4. Au cas où l'Administration jugerait nécessaire de procéder à des contrôles sur les faits reprochés au fonctionnaire et punissables du licenciement avec ou sans préavis, elle peut décider – avant même la fin, voire le début, de la procédure disciplinaire – que ledit fonctionnaire sera muté ou suspendu pendant une durée indéterminée.

5. Le fonctionnaire suspendu au sens de l'alinéa précédent perçoit une indemnité équivalant à 50 % de son traitement mensuel de base et l'intégralité de ses allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération accessoire, qu'il soit soumis à retenue pour pension ou non.

6. La suspension décidée avant le début de la procédure disciplinaire est révoquée – et le fonctionnaire a le droit d'être réintégré et de percevoir la rémunération qui ne lui a pas été versée – si ledit fonctionnaire ne reçoit pas notification des faits qui lui sont reprochés au sens du quatrième alinéa de l'art. 2 de la présente convention dans les 20 jours qui suivent la communication de sa suspension.

Art. 7

Suspension provisoire obligatoire en cas de procédure pénale

1. Le fonctionnaire faisant l'objet d'une mesure restrictive de liberté est suspendu d'office et privé de sa rémunération pendant toute la durée de l'état de détention ou, en tout état de cause, de ladite mesure.

2. (En analogie avec les dispositions de l'art. 94 du décret législatif n° 267 du 18 août 2000) est immédiatement suspendu le fonctionnaire qui :

- a) Est condamné, à titre définitif ou non, soit pour le délit visé à l'art. 416-bis du code pénal, soit pour le délit d'association pour trafic illicite de stupéfiants et de psychotropes au sens de l'art. 74 du texte unique approuvé par le DPR n° 309 du 9 octobre 1990, soit pour un des délits visés à l'art. 73 dudit texte unique et concernant la production ou le trafic desdites substances, soit encore pour un délit concernant la fabrication, l'importation, l'exportation, la vente ou la cession d'armes, de munitions ou de matières explosives ou – lorsque la peine in-

la 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) per 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 pubblico servizio) del codice penale;
- c) per coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più 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 alla lettera b);
- d) per 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 anche non definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31.05.1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13.09.1982, n. 646;
- f) coloro nei confronti dei quali è disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale.

3. Ai sensi dell'articolo 4 della legge 27.03.2001 n. 97, così come risultante a seguito dell'intervento della sentenza 22 aprile-3 maggio 2002 n. 145 della Corte Costituzionale), i dipendenti sono sospesi dal servizio nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 314, 1° comma (peculato), 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) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383.

4. In tutti i casi di sospensione a seguito di condanna non definitiva, 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 non superiore ad anni cinque.

5. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo può essere corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

fligée est l'emprisonnement pendant au moins une année – le port, le transport et la détention de celles-ci, soit enfin pour recel de criminel ou de choses lié aux délits susmentionnés ;

- b) Est condamné à titre définitif pour un des délits visés aux art. 314 (péculet), 316 (péculet commis en profitant de la faute d'autrui), 316-bis (malversation au dépens de l'État), 317 (concussion), 318 (corruption aux fins d'un acte de sa fonction), 319 (corruption aux fins d'un acte contraire à ses devoirs officiels), 319-ter (corruption aux fins d'actes judiciaires) et 320 (corruption de personne chargée d'une mission de service public) du code pénal ;
- c) Est condamné à titre définitif à des peines d'emprisonnement de plus de six mois au total, infligées pour un ou plusieurs délits relevant de l'excès de pouvoir ou de la violation des devoirs officiels inhérents à une fonction ou à un service publics, délits autres que ceux indiqués à la lettre b) ci-dessus ;
- d) Est condamné à titre définitif à une peine d'emprisonnement non inférieure à deux années pour délit intentionnel ;
- e) Fait l'objet d'une mesure de prévention du tribunal, appliquée par un acte définitif ou non, pour être suspecté d'appartenir à l'une des associations visées à l'art. 1^{er} de la loi n° 575 du 31 mai 1965, tel qu'il a été remplacé par l'art. 13 de la loi n° 646 du 13 septembre 1982 ;
- f) Fait l'objet d'une des mesures coercitives visées aux art. 284, 285 et 286 du code de procédure pénale.

3. Aux termes de l'art. 4 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, tel qu'il résulte de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 145 du 22 avril – 3 mai 2002, le fonctionnaire est suspendu lorsqu'il est condamné, à titre définitif ou non et même si un sursis à l'exécution de la peine est prononcé, pour un des délits visés aux art. 314, 1^{er} alinéa (péculet), 317 (concussion), 318 (corruption aux fins d'un acte de sa fonction), 319 (corruption aux fins d'un acte contraire à ses devoirs officiels), 319-ter (corruption aux fins d'actes judiciaires) et 320 (corruption de personne chargée d'une mission de service public) du code pénal et à l'art. 3 de la loi n° 1383 du 9 décembre 1941.

4. Dans tous les cas de suspension suite à une condamnation non définitive, ladite suspension ne produit plus d'effet si un arrêt, définitif ou non, de non-lieu ou d'acquiescement est prononcé pour le fait reproché au fonctionnaire ou, en tout état de cause, après une période non supérieure à cinq ans.

5. Le fonctionnaire suspendu au sens du présent article peut percevoir une indemnité équivalente à 50 % de son traitement mensuel de base et, s'il y a lieu, ses allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération accessoire, qu'il soit soumis à retenue pour pension ou non.

Articolo 8
Sospensione cautelare in caso
di procedimento penale (facoltativa)

1. Il dipendente, fatti salvi i casi di cui all'articolo precedente, 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.

2. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1 dell'articolo precedente, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 1 del presente articolo.

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

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

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

Articolo 9
Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio
(articolo 3 della legge 27.03.2001 n. 97)

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto all'articolo 8, quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, 1° comma (peculato), 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) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) 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 all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti

Art. 8
Suspension provisoire facultative
en cas de procédure pénale

1. Sans préjudice des cas visés à l'article précédent, le fonctionnaire peut être suspendu et privé de salaire même en cas de procédure pénale ne comportant pas de mesure restrictive de liberté, s'il a été mis en examen pour des faits ayant directement trait à ses relations de travail ou, en tout état de cause, susceptibles d'entraîner, au cas où ils seraient prouvés, l'application de la sanction disciplinaire consistant dans le licenciement avec ou sans préavis.

2. L'Administration a la faculté, même à l'issue de la mesure restrictive de liberté visée au premier alinéa de l'article précédent, de prolonger la période de suspension provisoire du fonctionnaire suivant les modalités visées au premier alinéa du présent article, et ce, tant qu'un jugement définitif n'est pas prononcé.

3. Le fonctionnaire suspendu au sens du présent article peut percevoir une indemnité équivalant à 50 % de son traitement mensuel de base et, s'il y a lieu, ses allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération accessoire, qu'il soit soumis à retenue pour pension ou non.

4. En cas de jugement définitif d'acquiescement ou de non-lieu, le fonctionnaire perçoit, en sus des aliments versés au sens de l'alinéa précédent pendant la période de suspension provisoire, le solde des sommes qu'il aurait perçues s'il avait travaillé.

5. Sauf révocation, la durée de toute suspension provisoire du fait d'une procédure pénale est fixée à cinq ans au plus, après quoi la suspension provisoire est révoquée d'office et le fonctionnaire est réintégré. En tout état de cause, la procédure disciplinaire demeure suspendue tant que la procédure pénale n'est pas achevée.

Art. 9
Mutation suite à un renvoi,
au sens de l'art. 3 de la loi n° 97 du 27 mars 2001

1. Sans préjudice de la suspension au sens de l'art. 8 de la présente convention, en cas de renvoi du fonctionnaire pour un des délits visés aux art. 314, 1^{er} alinéa (péculat), 317 (concussion), 318 (corruption aux fins d'un acte de sa fonction), 319 (corruption aux fins d'un acte contraire à ses devoirs officiels), 319-ter (corruption aux fins d'actes judiciaires) et 320 (corruption de personne chargée d'une mission de service public) du code pénal et à l'art. 3 de la loi n° 1383 du 9 décembre 1941, l'Administration pourvoit à muter ledit fonctionnaire à un bureau autre que celui où il travaillait au moment des faits qui lui sont reprochés, tout en lui attribuant un emploi correspondant tant en termes de position, que de missions et de perspectives de carrière. L'Administration peut décider, compte tenu de son organisation, la mutation du fonctionnaire à un autre lieu de travail ou l'attribution à celui-ci d'un autre poste, en raison du discrédit que la permanence dudit fonctionnaire peut lui

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 dal 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. Il decreto che dispone il giudizio nei confronti dei dipendenti pubblici, per alcuno dei delitti contemplati nel presente articolo, viene comunicato all'amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'articolo 133, comma 1-bis, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Articolo 10

Trasferimento in caso di procedimento penale (facoltativo)

In alternativa a quanto previsto dall'articolo 8 del presente contratto, l'amministrazione può trasferire il dipendente ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle già svolte precedentemente. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o all'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.

causer.

2. Au cas où il serait impossible de muter le fonctionnaire poursuivi du fait du type d'emploi qu'il occupe ou de raisons organisationnelles, celui-ci est mis en disponibilité ou à disposition et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi, sauf pour ce qui est des éléments de rémunération strictement liés à la présence en service, aux termes de l'ordre juridique de l'Administration concernée.

3. Sans préjudice de la possibilité, pour le fonctionnaire, de demander à rester dans son nouveau bureau ou à continuer à exercer ses nouvelles fonctions, les mesures visées au premier et au deuxième alinéa du présent article sont caduques en cas de jugement, définitif ou non, de non-lieu ou d'acquiescement et, en tout état de cause, à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de leur adoption, sous réserve d'une condamnation définitive. En cas de non-lieu ou d'acquiescement, définitif ou non, l'Administration adopte les mesures qui s'ensuivent, le fonctionnaire entendu, et ce, dans les dix jours à compter de la communication du jugement, éventuellement par le fonctionnaire.

4. Dans les cas prévus au troisième alinéa du présent article et lorsqu'il existe des raisons objectives et motivées de considérer que la réaffectation du fonctionnaire au bureau où il travaillait à l'origine risque d'entraver le bon fonctionnement dudit bureau, l'Administration peut ne pas procéder à ladite réaffectation.

5. Le jugement à l'encontre du fonctionnaire auquel est reproché un des délits visés au présent article est communiqué à l'Administration dont relève ledit fonctionnaire aux termes du premier alinéa bis de l'art. 133 des dispositions d'application, de coordination et transitoires du code de procédure pénale.

Art. 10

Mutation facultative en cas de procédure pénale

En alternative aux mesures visées à l'art. 8 de la présente convention, l'Administration peut décider de muter le fonctionnaire à un autre bureau, tout en lui attribuant un emploi correspondant tant en termes de position, que de missions et de perspectives de carrière. L'Administration peut décider, compte tenu de son organisation, la mutation du fonctionnaire à un autre lieu de travail ou l'attribution à celui-ci d'un autre poste, en raison du discredit que la permanence dudit fonctionnaire peut lui causer.

CONTROVERSIE DI LAVORO

Articolo 11

Composizione delle controversie di lavoro

1. Per la risoluzione delle controversie individuali di lavoro le parti possono alternativamente instaurare un giudizio innanzi al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, o deferire, secondo quanto stabilito al successivo articolo 14, la questione ad arbitri, previo in entrambi i casi l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle forme indicate ai successivi articoli 12 e 13, ovvero ancora ricorrere alla procedura conciliativa - arbitrale di cui all'articolo 15.

Articolo 12

Tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale

1. Per tutte le controversie individuali riguardanti il rapporto di lavoro e di impiego dei dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto, in alternativa con quanto disciplinato al successivo articolo 13, il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi davanti ad una Commissione composta da un dirigente nominato dal responsabile della struttura per la conciliazione, ove esista, o, in mancanza, dal dirigente responsabile in materia di personale e da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

2. Il lavoratore interessato alla definizione della controversia è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione mediante l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta od abbia conferito mandato, che deve a sua volta denunciare la controversia al dirigente competente a mezzo di lettera raccomandata a.r. contenente gli elementi essenziali della controversia stessa.

3. Qualora il tentativo di conciliazione sia richiesto dall'Amministrazione, il dirigente competente deve dare comunicazione con lettera a.r. al dipendente interessato, invitandolo a designare entro otto giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

4. Ricevuta la richiesta o la segnalazione, l'Amministrazione provvederà, entro i successivi dieci giorni, a convocare presso la propria sede la Commissione per esperire il tentativo di conciliazione, che dovrà comunque esaurirsi entro il termine di novanta giorni da detta richiesta o segnalazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412 bis del codice di procedura civile e dell'articolo 14 del presente contratto.

5. Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale, che deve essere sottoscritto dalle parti interessate e dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, sia nel caso di composizione della stessa sia nel caso di mancato accordo facendo risultare gli estremi della conciliazione o del

DIFFÉRENDS DE TRAVAIL

Art. 11

Solution des différends de travail

1. Aux fins du règlement des différends individuels du travail, les parties peuvent, après avoir procédé à une tentative de conciliation préalable obligatoire au sens des art. 12 et 13 de la présente convention, saisir soit le tribunal siégeant en tant que tribunal du travail, soit des arbitres, aux termes de l'art. 14 ci-dessous, ou bien entamer la procédure de conciliation visée à l'art. 15.

Art. 12

Tentative de conciliation préalable obligatoire par l'intermédiaire du syndicat

1. Pour ce qui est des différends individuels concernant les relations de travail des fonctionnaires auxquels s'applique la présente convention, il y a lieu, en alternative aux mesures visées à l'art. 13 ci-dessous, de procéder à une tentative de conciliation préalable par l'intermédiaire d'un syndicat, suivant les modalités détaillées au présent article, par devant une commission composée d'un dirigeant nommé par le responsable de la structure compétente en matière de conciliation – ou, à défaut de celle-ci, par le dirigeant compétent en matière de personnel – et d'un représentant de l'organisation syndicale à laquelle le fonctionnaire concerné est inscrit ou qu'il mandate à cet effet.

2. Le fonctionnaire intéressé au règlement du différend est tenu de demander une tentative de conciliation par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle il est inscrit ou qu'il mandate à cet effet, laquelle doit informer du différend le dirigeant concerné par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les éléments essentiels dudit différend.

3. Au cas où la tentative de conciliation serait demandée par l'Administration, le dirigeant compétent informe le fonctionnaire concerné par lettre recommandée avec accusé de réception l'invitant à désigner, sous huitaine, l'organisation syndicale qui l'assistera.

4. Dans les dix jours qui suivent la réception de la communication du différend par l'Administration, celle-ci convoque la commission susmentionnée en vue de la tentative de conciliation. La procédure y afférente doit, en tout état de cause, s'achever dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de ladite communication. Ce délai passé inutilement, la tentative de conciliation est considérée comme ayant eu lieu, aux fins de l'art. 412 bis du code de procédure civile et de l'art. 14 de la présente convention.

5. Un procès-verbal de la discussion de chaque différend est dressé et signé par les parties concernées et par le représentant de l'organisation syndicale, qu'il y ait eu règlement ou non. Les termes de la conciliation ou de la non conciliation doivent y être indiqués.

mancato accordo.

6. Ai sensi dell'articolo 411, 3° comma, del codice di procedura civile, se la conciliazione riesce, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione regionale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del Tribunale di AOSTA. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

7. Ai sensi dell'articolo 412, commi 1 e 3, del codice di procedura civile, se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui al comma precedente.

8. Ai sensi dell'articolo 2113, ultimo comma, del codice civile, alla conciliazione prevista dal presente articolo non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113 stesso, commi 1°, 2° e 3°, del codice civile.

9. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

Articolo 13

Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro (articolo 66 del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165)

1. I dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto possono esperire, in alternativa a quanto disciplinato all'articolo 12, il tentativo obbligatorio di conciliazione, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione regionale del lavoro 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, è consegnata alla Direzione presso il quale è istituito il Collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata a.r. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore al dirigente competente della struttura del personale dell'amministrazione di appartenenza.

3. La richiesta deve precisare:

6. Au sens du troisième alinéa de l'art. 411 du code de procédure civile, si la conciliation aboutit, le procès-verbal y afférent est déposé à la Direction régionale de l'emploi par l'une des parties ou par l'organisation syndicale en cause. Après avoir vérifié l'authenticité dudit procès-verbal, le dirigeant de ladite direction ou son délégué le dépose au greffe du tribunal d'AOSTE. Le juge, sur demande de la partie concernée, vérifie la régularité formelle du procès-verbal de conciliation et donne force exécutoire à ce dernier par ordonnance d'exequatur.

7. Aux termes du premier et du troisième alinéa de l'art. 412 du code de procédure civile, si la conciliation n'aboutit pas, le procès-verbal précise les raisons de la non conciliation ; les parties peuvent, par ailleurs, y faire mentionner toute solution partielle qu'elles adopteraient d'un commun accord et, si possible, le montant de la créance du fonctionnaire. En cette occurrence, le procès-verbal devient exécutoire aux termes des dispositions visées à l'alinéa précédent.

8. Aux termes du dernier alinéa de l'art. 2113 du code civil, la conciliation visée au présent article ne tombe pas sous le coup des dispositions des premier, deuxième et troisième alinéas dudit article du code civil.

9. La conciliation ne saurait engager la responsabilité administrative du représentant de l'Administration qui y participe.

Art. 13

Tentative de conciliation préalable obligatoire par devant le conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001

1. Tout fonctionnaire auquel s'applique la présente convention peut, en alternative aux mesures visées à l'art. 12 ci-dessus et selon les procédures visées aux alinéas suivants, procéder à une tentative de conciliation préalable obligatoire par devant le conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi compétente à raison du lieu où se trouve le bureau dont il relève, ou dont relevait au moment de la cessation des relations de travail. Pour autant qu'elles soient applicables, lesdites procédures concernent les tentatives de conciliation demandées par l'Administration. Le conseil de conciliation se compose du dirigeant de la Direction régionale de l'emploi ou de son délégué, en qualité de président, d'un représentant du fonctionnaire et d'un représentant de l'Administration.

2. La demande de tentative de conciliation, signée par le fonctionnaire, est soit déposée à la Direction auprès de laquelle est institué le conseil de conciliation compétent, soit envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le fonctionnaire concerné se doit de remettre ou d'envoyer copie de ladite demande au dirigeant de la structure compétente en matière de personnels de l'Administration dont il relève.

3. La demande susmentionnée doit indiquer :

- a) l'Amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima 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 può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione sindacale 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 1°, 2° e 3°, 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 d'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, non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

Articolo 14 Procedura arbitrale

1. Se il tentativo di conciliazione di cui agli articoli 12 e 13 del presente contratto non riesce, le parti possono concordare, in alternativa al giudizio ordinario, di deferire la risoluzione della controversia, anche tramite l'Organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, ad un Collegio Arbitrale, composto da tre membri, di cui due nominati separatamente da ciascuna parte ed il ter-

- a) L'Administration dont relève le fonctionnaire et l'adresse de la structure à laquelle ce dernier est affecté ;
- b) L'adresse à laquelle doit être envoyée toute communication relative à la procédure ;
- c) Le résumé des faits et des raisons sur lesquels repose la demande ;
- d) Le représentant nommé par le fonctionnaire au sein du conseil de conciliation ou le fait que la nomination est déléguée à une organisation syndicale.

4. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande en question et au cas où elle n'accéderait pas aux requêtes du fonctionnaire, l'Administration dépose à la Direction susmentionnée ses observations écrites et indique le nom de son représentant au sein du conseil de conciliation. Dans les dix jours qui suivent, le président dudit conseil fixe la date de convocation des parties aux fins de la tentative de conciliation. Le fonctionnaire peut se faire représenter ou assister par l'organisation syndicale à laquelle il est inscrit ou qu'il mandate à cet effet. L'Administration est représentée par un sujet dûment habilité à mener une conciliation.

5. Un procès-verbal est dressé, même si la conciliation n'aboutit que pour une partie des requêtes du fonctionnaire. Ledit procès-verbal est signé par les parties et par les membres du conseil de conciliation et vaut titre exécutoire. La conciliation ne tombe pas sous le coup des premier, deuxième et troisième alinéas de l'art. 2113 du code civil.

6. Si les parties ne s'accordent pas, le conseil de conciliation formule une proposition de règlement amiable. Au cas où ladite proposition ne serait pas acceptée, les termes de celle-ci sont résumés au procès-verbal, qui indique par ailleurs la position des parties.

7. Les procès-verbaux relatifs à la tentative de conciliation qui a échoué sont pris en compte – d'office, s'il y a lieu – dans le jugement de l'affaire. Le juge évalue la conduite des parties dans la phase de conciliation, aux fins du règlement des dépens.

8. La conciliation suite à la proposition du conseil de conciliation visé au premier alinéa du présent article ne saurait engager la responsabilité administrative du représentant de l'Administration qui y participe.

Art. 14 Procédure arbitrale

1. Si la tentative de conciliation menée au sens des art. 12 et 13 de la présente convention n'aboutit pas, les parties peuvent convenir de saisir, plutôt qu'une juridiction ordinaire, un collège arbitral, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle elles adhèrent ou qu'elles mandent à cet effet s'il y a lieu. Le collège arbitral se compose de trois membres, dont un nommé par chaque partie et un président nommé d'un commun accord par les arbitres ou,

zo, Presidente del Collegio Arbitrale, nominato di comune accordo dagli arbitri ed in caso di disaccordo dal Presidente del Tribunale di AOSTA.

2. Salvo diverso accordo tra le parti, il Collegio Arbitrale ha sede presso la sede dell'Amministrazione interessata.

3. La facoltà delle parti di scegliere tra il ricorso all'autorità giudiziaria o al collegio arbitrale può essere esercitata fino allo scadere del termine assegnato all'altra per nominare l'arbitro.

4. La richiesta di attivare la procedura arbitrale, sottoscritta dal lavoratore, deve essere spedita mediante raccomandata a.r. al dirigente competente della struttura del personale dell'amministrazione di appartenenza. Nel caso in cui sia l'Amministrazione a richiedere l'arbitrato la richiesta deve essere avanzata al dipendente, nella medesima forma, dal dirigente competente in materia di personale.

5. La richiesta deve contenere le generalità della parte, l'esposizione sommaria dei fatti, il riferimento al tentativo di conciliazione esperito e la formulazione dei quesiti.

6. La parte che riceve la richiesta deve, nel termine perentorio di trenta giorni dal ricevimento, dichiarare se aderisce o non aderisce all'arbitrato mediante lettera raccomandata a.r. Trascorso inutilmente tale termine, l'arbitrato si intende rifiutato.

7. Nel caso in cui la parte interpellata aderisca all'arbitrato, l'altra deve nei successivi trenta giorni nominare l'arbitro di competenza e renderlo noto a mezzo raccomandata a.r.; nei successivi quindici giorni anche l'altra parte deve comunicare con le medesime formalità le generalità dell'arbitro nominato.

8. In mancanza di tale seconda nomina, la parte interessata può chiedere, mediante ricorso, che la nomina sia fatta dal Presidente del Tribunale di AOSTA, che provvederà ai sensi dell'articolo 810, 2° comma, del codice di procedura civile.

9. L'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri deve essere data per iscritto. Nella stesso documento gli arbitri devono dichiarare espressamente di accettare gli onorari determinati nel successivo comma 16.

10. Nel corso della procedura arbitrale le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.

11. Il Collegio Arbitrale dovrà pronunciare il lodo entro novanta giorni dall'accettazione dell'ultimo arbitro, con possibilità di prorogare detto termine di ulteriori trenta giorni in caso di necessità di assunzione di mezzi istruttori. Il Collegio deve darne comunicazione alle parti tramite raccomandata a.r.

en cas de désaccord, par le président du tribunal d'AOSTE.

2. Sauf décision contraire prise d'un commun accord par les parties, le collège arbitral siège auprès de l'Administration concernée.

3. Chaque partie peut exercer sa faculté d'opter pour l'autorité judiciaire ou pour le collège arbitral jusqu'à l'expiration du délai dont dispose sa contrepartie pour nommer l'arbitre de son ressort.

4. La demande d'ouverture d'une procédure arbitrale, signée par le fonctionnaire, doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception au dirigeant de la structure compétente en matière de personnels. Au cas où la demande d'arbitrage émanerait de l'Administration, elle doit être envoyée au fonctionnaire par le dirigeant de la structure compétente en matière de personnels et suivant les modalités susmentionnées.

5. La demande susmentionnée doit préciser l'identité de la partie dont elle émane, illustrer sommairement les faits, mentionner la tentative de conciliation effectuée et formuler les requêtes.

6. La partie à laquelle ladite demande est adressée doit, dans le délai de rigueur de trente jours à compter de la réception de celle-ci, communiquer si elle entend accepter l'arbitrage ou non, par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce délai passé inutilement, l'arbitrage est réputé refusé.

7. Au cas où l'arbitrage serait accepté, la partie dont émane la demande nomme l'arbitre de son ressort sous trente jours et informe sa contrepartie par lettre recommandée avec accusé de réception ; celle-ci en fait autant dans les quinze jours qui suivent.

8. Au cas où l'arbitre du ressort de la partie interpellée ne serait pas nommé, la contrepartie peut introduire un recours devant le président du tribunal d'AOSTE, en lui demandant de pourvoir à ladite nomination, au sens du deuxième alinéa de l'art. 810 du code de procédure civile.

9. Les arbitres doivent accepter par un même écrit, et le mandat qui leur est confié, et les honoraires fixés au seizième alinéa ci-dessous.

10. Au cours de la procédure arbitrale, les parties peuvent se faire assister, à leurs frais, d'experts de leur choix.

11. Le collège arbitral se prononce dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent l'acceptation du mandat du dernier arbitre. Ledit délai peut être prorogé de trente jours au cas où il s'avérerait nécessaire d'obtenir des éléments utiles aux fins de l'instruction du dossier. En l'occurrence, le collège en avise les parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

12. Les arbitres se doivent de respecter le principe du

12. Nel procedimento gli arbitri devono rispettare il principio del contraddittorio, consentendo alle parti di esporre i propri assunti, di conoscere le prove e le risultanze del processo ed in tempo utile le richieste di controparte, nonché di presentare, entro i termini prefissati, documenti, memorie e repliche, nonché, dopo la chiusura dell'istruttoria, di valutare gli elementi raccolti ed eventualmente controdedurre. Devono, pertanto, necessariamente disporre l'audizione delle parti, assegnare alle parti un termine per deduzione di mezzi istruttori e produzione documenti e ulteriore termine per eventuali mezzi in materia contraria, valutare l'ammissibilità dei mezzi di prova ed in caso affermativo ammetterli con ordinanza, procedere all'assunzione dei testi e all'interrogatorio formale delle parti, valutare la necessità di ammettere anche d'ufficio consulenze d'ufficio, assegnare un termine per depositare e scambiare memorie conclusive ed un ulteriore termine per repliche e disporre la discussione finale. Su tutte le questioni che si presentano nel corso del procedimento gli arbitri provvedono con ordinanza, che può essere comunicata alla parti anche tramite fax. Parimenti lo scambio degli atti tra le parti può essere effettuato tramite fax.

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

14. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti dagli arbitri riuniti in conferenza personale e redatto per iscritto. Esso deve contenere: a) l'indicazione delle parti; b) l'indicazione dell'atto di compromesso e dei quesiti relativi; c) l'esposizione sommaria dei motivi; d) il dispositivo; e) l'indicazione della sede dell'arbitrato e de luogo e del modo in cui è stato deliberato; f) la sottoscrizione di tutti gli arbitri, con l'indicazione del giorno, mese e anno in cui è apposta. Le varie sottoscrizioni, senza necessità di ulteriore conferenza personale, possono avvenire in luoghi diversi. Il lodo è valido anche se sottoscritto dalla maggioranza degli arbitri, purché si dia atto che esso è stato deliberato in conferenza personale di tutti, con la espressa dichiarazione che l'altro non ha voluto o non ha potuto sottoscriverlo.

15. Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'articolo 429, 3° comma, del codice di procedura civile. Il Collegio redige il lodo in tanti originali quante sono le parti e ne dà comunicazione a ciascuna parte mediante consegna di un originale, anche con spedizione in plico raccomandato, entro il termine di cui al comma 9.

16. Gli arbitri hanno diritto al rimborso delle spese, all'indennità di trasferta negli importi e con le modalità stabilite per i dirigenti regionali dal contratto collettivo regionale vigente e all'onorario per l'opera prestata, liquidato direttamente dagli stessi in sede di lodo, secondo la tabella allegata A al presente contratto.

17. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal Collegio per l'applicazione degli articoli 91, 1° comma, e 92 del codice di procedura civile.

débat contradictoire et de permettre à chaque partie d'exprimer son opinion, de connaître les preuves et les résultats de la procédure, de connaître en temps utile les requêtes de sa contrepartie, de présenter – dans les délais fixés – tout mémoire, pièce ou réponse, ainsi que d'évaluer, après la clôture de l'instruction, les éléments recueillis et, éventuellement, de présenter ses observations. À cet effet, les arbitres sont tenus d'entendre les parties, de leur fixer un délai pour la consultation des éléments de l'instruction ou la production de pièces et un autre pour la production de pièces contraires, d'évaluer l'admissibilité des pièces à conviction et, dans l'affirmative, de les admettre par acte formel, d'entendre les témoins, d'interroger formellement les parties, d'évaluer la nécessité d'admettre d'office des conseils, d'établir un délai pour le dépôt et l'échange de mémoires finaux et un autre pour les répliques et, enfin, de fixer le débat final. Les arbitres se prononcent sur tous les faits qui se produisent pendant la procédure arbitrale par acte formel qui peut être notifié aux parties, même par télécopieur. L'échange des pièces entre les parties peut avoir lieu par télécopieur.

13. Dans leur jugement, les arbitres sont tenus d'observer les dispositions indérogeables de la loi et de la convention collective.

14. Le jugement arbitral est prononcé à la majorité des arbitres, réunis personnellement, et établi par écrit. Il doit comprendre les éléments ci-après : a) Coordonnées des parties en cause ; b) Indication de la convention d'arbitrage et des demandes y afférentes ; c) Exposition sommaire des motifs ; d) Dispositif ; e) Indication du siège de l'arbitrage et du lieu ou du mode de la délibération ; f) Signature de tous les arbitres assortie de l'indication des jours, mois et année y afférentes. Les signatures peuvent avoir lieu dans des endroits différents, sans que les arbitres aient à se réunir personnellement. Le jugement est valable même s'il est uniquement signé par la majorité des arbitres, à condition qu'il soit précisé qu'il a été délibéré par tous les arbitres réunis personnellement et pourvu que mention soit faite du refus ou de l'empêchement de signer du troisième arbitre.

15. La reddition du jugement arbitral est soumise aux dispositions du troisième alinéa de l'art. 429 du code de procédure civile. Le collège arbitral établit le jugement en autant d'originaux qu'il y a de parties en cause et envoie un original à chaque partie, sous pli recommandé s'il y a lieu, dans le délai visé au neuvième alinéa du présent article.

16. Les arbitres ont droit au remboursement de leurs frais, à une indemnité de déplacement dont le montant et les modalités de versement sont ceux prévus pour les dirigeants régionaux par la convention collective régionale en vigueur, ainsi qu'aux honoraires dus au titre de la prestation fournie et liquidés directement aux intéressés au moment du jugement, selon le barème visé à l'annexe A de la présente convention.

17. Le collège arbitral évalue la conduite globale des parties aux fins de l'application du premier alinéa de l'art. 91 et de l'art. 92 du code de procédure civile.

Articolo 15

Conciliazione nella procedura arbitrale

1. Le parti possono decidere di ricorrere all'arbitrato disciplinato dal presente contratto anche senza avere prima esperito il tentativo di conciliazione nelle forme di cui ai precedenti articoli 12 o 13. In questo caso il collegio arbitrale è tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce gli effetti di quello disciplinato all'articolo 12.

2. Una volta attivato il procedimento arbitrale a norma dell'articolo precedente, il collegio arbitrale deve fissare un'apposita udienza in cui le parti dovranno comparire personalmente – assistiti da esperti di fiducia – e in cui il collegio esperirà il tentativo di conciliazione.

3. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro il termine di 30 giorni.

4. In questo caso i termini per la pronuncia del lodo di cui al comma 11 del precedente articolo 14 si computano dall'esaurimento del tentativo di conciliazione.

5. Se la conciliazione riesce si applica l'articolo 12, comma 6, del presente contratto. In questo caso gli onorari di cui al comma 16 del precedente articolo 10 sono ridotti al 50%

6. Se la conciliazione non riesce si procede come disciplinato dall'articolo 12, comma 7, del presente contratto e il collegio avvia la trattazione contenziosa nei modi e con gli effetti di cui all'articolo 14.

Articolo 16

Sostituzione di arbitri

1. Quando per qualsiasi motivo vengono a mancare tutti o alcuni degli arbitri nominati, si provvede alla loro sostituzione secondo quanto è stabilito per la nomina dall'articolo 14.

Articolo 17

Capacità ad essere arbitro

1. Gli arbitri possono essere sia cittadini italiani sia stranieri.

2. Non possono essere arbitri i minori, gli interdetti, gli inabilitati, i falliti e coloro che sono sottoposti a interdizione dai pubblici uffici.

Articolo 18

Ricusa di arbitri

1. Ciascuna parte può rifiutare l'arbitro che essa non ha nominato nei seguenti casi:

a) se ha interesse nel procedimento o in altro vertente su identica questione di diritto;

Art. 15

Conciliation lors de la procédure arbitrale

1. Les parties peuvent décider d'avoir recours à un arbitrage au sens de la présente convention même si aucune des tentatives préalables de conciliation prévues par les art. 12 et 13 ci-dessus n'a eu lieu. En l'occurrence, le collège arbitral est tenu de procéder à une tentative de conciliation qui tient lieu et produit les effets de la tentative réglementée à l'art. 12 de la présente convention.

2. Après l'ouverture de la procédure arbitrale au sens de l'article précédent, le collège arbitral fixe une audience pour procéder à la tentative de conciliation, audience à laquelle les parties doivent participer personnellement, assistées des experts qu'elles auront choisis.

3. La tentative de conciliation doit s'achever dans le délai de trente jours.

4. En l'occurrence, les délais prévus pour le jugement visés au onzième alinéa de l'art. 14 de la présente convention courent à compter de la clôture de la procédure relative à la tentative de conciliation.

5. Si la conciliation aboutit, il est fait application du sixième alinéa de l'art. 12 de la présente convention. En l'occurrence, les honoraires visés au seizième alinéa de l'art. 10 ci-dessus sont réduits de 50 %.

6. Si la conciliation n'aboutit pas, il est fait application du septième alinéa de l'art. 12 de la présente convention et le collège arbitral entame la procédure arbitrale, au sens de l'art. 14 ci-dessus.

Art. 16

Remplacement des arbitres

1. En cas d'empêchement pour quelque raison que ce soit d'un ou de plusieurs arbitres désignés, les intéressés sont remplacés suivant les dispositions régissant la nomination des arbitres prévues à l'art. 14 ci-dessus.

Art. 17

Capacité pour être arbitre

1. Ont vocation à être nommés arbitres les citoyens tant italiens qu'étrangers.

2. Ne peuvent être nommés arbitres les mineurs, les majeurs en tutelle ou en curatelle, ainsi que les personnes déclarées en faillite personnelle ou soumises à l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Art. 18

Récusation d'arbitre

1. Chaque partie a la faculté de récuser l'arbitre qu'elle n'a pas nommé, du fait des causes suivantes :

a) L'arbitre a un intérêt personnel à la contestation ou à toute autre procédure portant sur une question de droit identique ;

- b) se egli stesso o il coniuge è parente o affine fino al quarto grado o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori;
- c) se egli stesso o il coniuge ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori;
- d) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nel procedimento o ha deposto in esso come testimone o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico;
- e) se è tutore, curatore, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se inoltre è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato di una società o stabilimento che ha interesse nel procedimento;
- f) se esistono gravi motivi di convenienza.

2. Il rifiuto dell'arbitro deve essere portato a conoscenza dell'altra parte tramite raccomandata a.r. entro il termine perentorio di 15 giorni dalla comunicazione della nomina o dalla sopravvenuta conoscenza della causa del rifiuto.

3. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

Articolo 19 Questioni pregiudiziali

1. Qualora gli arbitri ritengano che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo, ne informano le parti e sospendono il procedimento.

2. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 15 giorni l'intenzione di rimettere la questione al collegio arbitrale e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.

3. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata dal collegio arbitrale alle parti.

Articolo 20 Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale

1. Ai sensi dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile, sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, di AOSTA. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del

- b) L'arbitre ou son conjoint justifient d'un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au quatrième degré avec l'une des parties ou avec n'importe quel défenseur de celles-ci, ou vivent sous le même toit que ceux-ci, ou sont commensaux de ceux-ci ;
- c) L'arbitre ou son conjoint ont des litiges en cours, de graves problèmes d'inimitié, des créances ou des dettes avec l'une des parties ou avec n'importe quel défenseur de celles-ci ;
- d) L'arbitre a donné un conseil, a connu du différend ou a déposé comme témoin ou a fait office de conseiller technique dans le cadre de l'affaire soumise à arbitrage ;
- e) L'arbitre est soit tuteur, curateur, procureur, agent ou employeur de l'une des parties, soit administrateur ou gérant d'un organisme, d'une association – reconnue ou non –, d'un comité, d'une société ou d'un établissement qui est partie dans l'affaire soumise à arbitrage ;
- f) Il y a conflit d'intérêts.

2. La récusation de l'arbitre doit être communiquée à la partie ayant désigné ce dernier par lettre recommandée avec accusé de réception, et ce, dans le délai de rigueur de quinze jours à compter de la communication de la nomination dudit arbitre, ou du moment où la partie qui le récusé a pris connaissance des causes ouvrant droit à récusation.

3. Deux récusations consécutives comportent la renonciation à l'arbitrage, sans préjudice de la possibilité de saisir l'autorité judiciaire.

Art. 19 Question préjudicielle

1. Au cas où les arbitres estimeraient que la solution du différend est commandée par la solution d'une question préjudicielle portant sur l'efficacité, l'effectivité ou l'interprétation de la clause d'un contrat ou d'une convention collective, ils en informent les parties et suspendent la procédure arbitrale.

2. Au cas où les parties ne déclareraient pas, sous quinzaine et par écrit, leur intention de remettre la question au collège arbitral et d'accepter la décision de celui-ci à titre définitif, la procédure est caduque.

3. Si la procédure est caduque, le collège arbitral le communique immédiatement aux parties.

Art. 20 Recours contre le jugement arbitral et effectivité de celui-ci

1. Aux termes de l'art. 412 quater du code de procédure civile, seul le tribunal d'AOSTE, siégeant en tant que tribunal du travail, est compétent à l'effet de statuer, en un seul degré, sur les recours formés contre l'effectivité du jugement arbitral. Le recours est introduit dans le délai de trente jours à compter de la notification du jugement.

lodo.

2. Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale di AOSTA. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

IMPUGNAZIONI SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 21

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, nel termine di venti giorni dalla loro applicazione, possono essere impugnate con la procedura arbitrale prevista dal presente contratto, fatto salvo in ogni caso il previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle forme disciplinate dal presente contratto.

2. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio suddetto.

3. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 14, comma 16, del presente contratto, gli arbitri hanno diritto al rimborso delle spese, all'indennità di trasferta negli importi e con le modalità stabilite per i dirigenti regionali dal contratto collettivo regionale vigente e all'onorario per l'opera prestata, liquidato direttamente dagli stessi in sede di lodo, secondo la tabella allegata B al presente contratto.

2. Si le délai susmentionné expire sans qu'aucun recours ne soit formé, ou que les parties ont déclaré par écrit qu'elles acceptaient la décision du collège arbitral, ou que le recours est rejeté par le tribunal, le jugement arbitral est déposé au greffe du tribunal d'AOSTE. Sur demande de la partie intéressée, le juge, après avoir vérifié la régularité formelle du jugement, donne force exécutoire à ce dernier par ordonnance d'exequatur.

RECOURS CONTRE LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Art. 21

Recours contre les sanctions disciplinaires

1. Sans préjudice de la saisine de l'autorité judiciaire, un recours peut être introduit contre les sanctions disciplinaires dans les vingt jours qui suivent leur application, suivant la procédure arbitrale visée à la présente convention. En tout état de cause, la présente disposition ne fait pas obstacle à ce qu'il soit procédé à une tentative de conciliation préalable obligatoire, suivant les modalités établies par la présente convention.

2. La sanction disciplinaire demeure suspendue tant que le collège arbitral ne se prononce pas.

3. Par dérogation aux dispositions du seizième alinéa de l'art. 14 de la présente convention, les arbitres, en pareille occurrence, ont droit au remboursement de leurs frais, à une indemnité de déplacement dont le montant et les modalités de versement sont ceux prévus pour les dirigeants régionaux par la convention collective régionale en vigueur, ainsi qu'aux honoraires dus au titre de la prestation fournie et liquidés directement aux intéressés au moment du jugement, selon le barème visé à l'annexe B de la présente convention.

ALLEGATO A

ONORARI COLLEGIO ARBITRALE
PER CONTROVERSIE DI LAVORO
(articolo 14, comma 16)

ANNEXE A

HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBITRAL
AU TITRE DES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL
(seizième alinéa de l'art. 14)

IMPORTI CONTROVERSIE	ONORARIO PER IL COLLEGIO ARBITRALE *
FINO A € 26.000,00	FINO AD UN MASSIMO DI €1.500,00
DA a € 26.001,00 A € 51.000,00	DA € 1.501,00 A € 3.000,00
DA € 51.001,00 A € 103.000,00	DA € 3.000,00 A € 5.000,00
DA € 103.001,00	Da € 5.000,00 A € 10.000,00
SE IL VALORE DELL'IMPORTO DELLA CONTROVERSIA È INDETERMINABILE SI APPLICANO GLI ONORARI PREVISTI PER LE FASCE DA ZERO A € 51.000,00	

* Al Presidente del Collegio Arbitrale spetta il 40% dell'onorario, agli altri componenti spetta il 30% dell'onorario ciascuno.

MONTANT DU DIFFÉREND	HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBITRAL*
Jusqu'à 26 000,00 €	Maximum 1 500,00 €
De 26 001 ,00 € à 51 000,00 €	De 1 501,00 € à 3 000,00 €
De 51 001,00 € à 103 000,00 €	De 3 000,00 € à 5 000,00 €
À compter de 103 001,00 €	De 5 000,00 € à 10 000,00 €
AU CAS OU LE MONTANT DU DIFFÉREND NE SERAIT PAS DÉTERMINABLE, IL EST FAIT APPLICATION DES HONORAIRES PRÉVUS POUR LES DIFFÉRENDS DONT LE MONTANT VA DE 0 À 51 000,00 €	

* à raison de 40 % au président du collège, et de 30 % à chacun des deux autres arbitres.

ALLEGATO B

ONORARI COLLEGIO ARBITRALE
PER IMPUGNAZIONE SANZIONI
DISCIPLINARI
(articolo 21, comma 3)

ANNEXE B

HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBITRAL
AU TITRE DES RECOURS CONTRE
LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES
(troisième alinéa de l'art. 21)

IMPORTI PER SANZIONI	ONORARIO PER IL COLLEGIO ARBITRALE *
Per rimprovero verbale o scritto	FINO a € 500,00
Per multa e sospensione dal servizio con privazione della retribuzione	DA € 500,01 A € 1.000,00
Per licenziamento con o senza preavviso	DA € 1.000,01 A € 3.000,00

* Al Presidente del Collegio Arbitrale spetta il 40% dell'onorario, agli altri componenti spetta il 30% dell'onorario ciascuno.

SANCTION	HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBITRAL*
Avertissement ou blâme	Maximum 500,00 €
Suppression du salaire et mise à pied	De 500,01 € à 1 000,00 €
Licenciement avec ou sans préavis	De 1 000,01 € à 3 000,00 €

* à raison de 40 % au président du collège, et de 30 % à chacun des deux autres arbitres.

INDICE

NORME E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- Articolo 1 (Codice di comportamento)
- Articolo 2 (Codice disciplinare)
- Articolo 3 (Sanzioni e procedure disciplinari)
- Articolo 4 (Patteggiamento in sede di procedimento disciplinare)
- Articolo 5 (Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale)
- Articolo 6 (Trasferimento e sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)
- Articolo 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – obbligatoria)
- Articolo 8 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – facoltativa)
- Articolo 9 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio)
- Articolo 10 (Trasferimento in caso di procedimento penale – facoltativo)

CONTROVERSIE DI LAVORO

- Articolo 11 (Composizione delle controversie di lavoro)
- Articolo 12 (Tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale)
- Articolo 13 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro)
- Articolo 14 (Procedura arbitrale)
- Articolo 15 (Conciliazione nella procedura arbitrale)
- Articolo 16 (Sostituzione di arbitri)
- Articolo 17 (Capacità ad essere arbitro)
- Articolo 18 (Ricusazione arbitri)
- Articolo 19 (Questioni pregiudiziali)
- Articolo 20 (Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale)

IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI

TABLE DES MATIERES

NORMES ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

- Art. 1^{er} Code de conduite
- Art. 2 Code disciplinaire
- Art. 3 Sanctions et procédures disciplinaires
- Art. 4 Accord sur la sanction
- Art. 5 Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénal
- Art. 6 Mutation ou suspension provisoire au cours d'une procédure disciplinaire
- Art. 7 Suspension provisoire obligatoire en cas de procédure pénale
- Art. 8 Suspension provisoire facultative en cas de procédure pénale
- Art. 9 Mutation suite à un renvoi, au sens de l'art. 3 de la loi n° 97 du 27 mars 2001
- Art. 10 Mutation facultative en cas de procédure pénale

DIFFÉRENDS DE TRAVAIL

- Art. 11 Solution des différends de travail
- Art. 12 Tentative de conciliation préalable obligatoire par l'intermédiaire du syndicat
- Art. 13 Tentative de conciliation préalable obligatoire par devant le conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001
- Art. 14 Procédure arbitrale
- Art. 15 Conciliation lors de la procédure arbitrale
- Art. 16 Remplacement des arbitres
- Art. 17 Capacité pour être arbitre
- Art. 18 Récusation d'arbitre
- Art. 19 Question préjudicielle
- Art. 20 Recours contre le jugement arbitral et effectivité de celui-ci

RECOURS CONTRE LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- Art. 21 Recours contre les sanctions disciplinaires

Articolo 21 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari)
ALLEGATO A (ONORARI COLLEGIO ARBITRALE
PER CONTROVERSIE DI LAVORO)

ALLEGATO B (ONORARI COLLEGIO ARBITRALE
PER IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI)

**Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, Testo di
accordo prot. n. 293 del 28 aprile 2003.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per la riformulazione
degli artt. n. 6 comma 2 – 38 bis – 39 – 44 comma 5 e 48
comma 4, del CCRL siglato il 24.12.2002.**

Il giorno 28 aprile 2003 alle ore 16.307 nella sede
dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni
Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente
dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio
DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali
maggiormente rappresentative:

CGIL/FP
Carmela MACHEDA

CISL/FPS
Jean DONDEYNAZ

SAVT/FP
Michel MARTINET

UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

CSA/CISAL/FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

CSA/CISAL/FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in
data 7 aprile 2003 n. 1310, concernente l'autorizzazione al
Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni
Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e
2, della L.R. 45/95, del testo concordato per la riformula-
zione degli artt. n. 6 comma 2 – 38 bis – 39 – 44 comma 5 e
48 comma 4 del CCRL siglato il 24.12.2002

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo per la riformulazione degli artt. n. 6
comma 2 – 38 bis – 39 – 44 comma 5 e 48 comma 4 del
CCRL siglato il 24.12.2002

ANNEXE A HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBI-
TRAL AU TITRE DES DIFFÉRENDS DE
TRAVAIL

ANNEXE B HONORAIRES DUS AU COLLEGE ARBI-
TRAL AU TITRE DES RECOURS
CONTRE LES SANCTIONS DISCIPLI-
NAIRES

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats,
Accord réf. n° 293 du 28 avril 2003.**

**Signature de l'accord sur le remplacement des art. 6
(deuxième alinéa), 38 bis, 39, 44 (cinquième alinéa) et 48
(quatrième alinéa) de la convention collective régionale
de travail signée le 24.12.2002.**

Le 28 avril 2003, à 16 h 30, dans les locaux de l'ARRS
(Agence régionale pour les rapports avec les syndicats) si-
tués 2, place Manzetti, le président de l'Agence régionale
pour les rapports avec les syndicats, Ezio DONZEL, et les
représentants des organisations syndicales les plus repré-
sentatives, à savoir, pour :

la CGIL/FP
Carmela MACHEDA

la CISL/FPS
Jean DONDEYNAZ

le SAVT/FP
Michel MARTINET

la UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

la CSA/CISAL/FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

la CSA/CISAL/FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

Vu la délibération du Gouvernement régional n° 1310
du 7 avril 2003 autorisant le président de l'Agence régiona-
le pour les rapports avec les syndicats à signer, aux termes
du premier et du deuxième alinéa de l'art. 38 de la LR
n° 45/1995, le texte adopté d'un commun accord en vue du
remplacement des art. 6 (deuxième alinéa), 38 bis, 39, 44
(cinquième alinéa) et 48 (quatrième alinéa) de la conven-
tion collective régionale de travail signée le 24 décembre
2002 ;

SIGNENT

le texte ci-joint des dispositions des art. 6 (deuxième ali-
néa), 38 bis, 39, 44 (cinquième alinéa) et 48 (quatrième ali-
néa) de la convention collective régionale de travail signée
le 24 décembre 2002.

Ledit texte correspond au texte annexé à la délibération

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato Provvedimento della Giunta regionale in data 7 aprile 2003 n. 1310, ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale
per le Relazioni Sindacali
DONZEL

CGIL/FP
Carmela MACHEDA

CISL/FPS
Jean DONDEYNAZ

SAVT/FP
Michel MARTINET

UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

CSA/CISAL/
FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

CSA/CISAL/
FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

RIDEFINIZIONE DEGLI ARTICOLI N. 6 COMMA 2
– 38 BIS – 39 – 44 COMMA 5 – 48 COMMA 4 DEL
CCRL SIGLATO IN DATA 24.12.2002

Art. 1

1. L'art. 6 comma 2 del CCRL 24.12.2002 è sostituito dal seguente:

«L'assenza non può durare più della metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il totale delle ore annue utilizzate non può essere superiore a 36.»

Art. 2

L'art. 38 bis del CCRL 24.12.2002 è sostituito dal seguente:

«Per il personale dell'area della vigilanza inquadrato in categoria C posizione C1 l'integrazione tabellare in essere è pari a € 970,00 con decorrenza 01.01.2003. Detto importo non sostituisce l'indennità di vigilanza.»

Art. 3

1. L'art. 39 del CCRL 24.12.2002 è sostituito dal se-

du Gouvernement régional n° 1310 du 7 avril 2003 et fait partie intégrante du présent procès-verbal.

pour l'Agence régionale
pour les rapports avec
les syndicats, le président
Ezio DONZEL

pour la CGIL/FP
Carmela MACHEDA

pour la CISL/FPS
Jean DONDEYNAZ

pour le SAVT/FP
Michel MARTINET

pour la UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO

pour la CSA/CISAL/
FIALP/SIVDER
Sergio DI MUZIO

la CSA/CISAL/
FIADEL/SIAPOL
Angelo MILLERET

REMPACEMENT DES ART. 6 (DEUXIEME ALINÉA), 38 BIS, 39, 44 (CINQUIEME ALINÉA) ET 48 (QUATRIEME ALINÉA) DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DE TRAVAIL SIGNÉE LE 24 DÉCEMBRE 2002.

Art. 1^{er}

1. Le deuxième alinéa de l'art. 6 de la CCRT du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

« Les absences en cause ne doivent pas durer plus de la moitié du temps de travail quotidien du fonctionnaire. Un maximum de 36 heures d'absence par an est autorisé. ».

Art. 2

1. L'art. 38 bis de la CCRT du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2003, les agents de catégorie C, position C1, affectés à l'aire de la surveillance bénéficient d'un complément du salaire fixe de 970,00 €. Ledit montant ne remplace pas l'indemnité de surveillance. ».

Art. 3

1. L'art. 39 de la CCRT du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

guente:

«Dal 01.07.2001 l'indennità per il personale educativo degli asili nido e delle scuole materne è fissata in € 805,67 annui»

Art. 4

1. L'art. 44 comma 5 del CCRL 24112/2002 è sostituito dal seguente:

«Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 22,26 per il primo pasto e di complessive € 44,26 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.»

Art. 5

L'art. 48 comma 4 del CCRL 24.12.2002 è sostituito dal seguente:

«Il servizio mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di lavoro.»

« À compter du 1^{er} juillet 2001, l'indemnité due au personnel éducateur des crèches et des écoles maternelles s'élève à 805,67 € par an. ».

Art. 4

1. Le cinquième alinéa de l'art. 44 de la CCRT du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

« En cas de déplacement dont la durée dépasse 12 heures, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais d'hébergement dans un hôtel quatre étoiles et d'un ou de deux repas journaliers, à raison de 22,26 € maximum pour un repas et de 44,26 € maximum pour les deux repas. Pour les déplacements d'au moins 6 heures, le remboursement d'un seul repas est prévu. En cas de déplacement dans la même localité pour une durée non inférieure à trente jours, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais d'hébergement dans une résidence touristique et hôtelière d'une catégorie correspondant à celle prévue pour les hôtels, à condition que cette solution s'avère avantageuse eu égard au coût moyen des hôtels de la catégorie autorisée, dans la localité concernée. ».

Art. 5

1. Le quatrième alinéa de l'art. 48 de la CCRT du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

« Le service de restauration est gratuit pour les personnels qui, pendant les repas, sont tenu d'exercer des fonctions de surveillance et d'assistance de mineurs et de personnes non autonomes, ainsi que pour les personnels des établissements gestionnaires du service en cause, lorsqu'ils sont obligés, en raison de leur travail, de prendre les repas à des heures incommodes. Le temps du repas est pris en compte, de plein droit, dans le calcul de l'horaire de travail. »