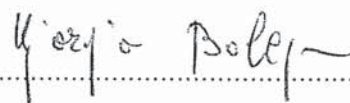


AGENZIA PROVINCIALE
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

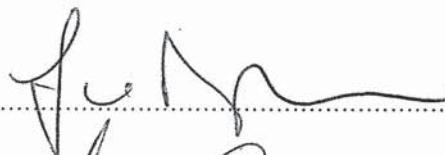
A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2272 di data 16 dicembre 2016, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l' accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, il giorno 23 dicembre 2016, nella sala riunioni grande al 4° piano del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali in Via G. Grazioli n. 1 – Palazzo Verdi, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, rappresentata da:

prof. Giorgio Bolego - Presidente



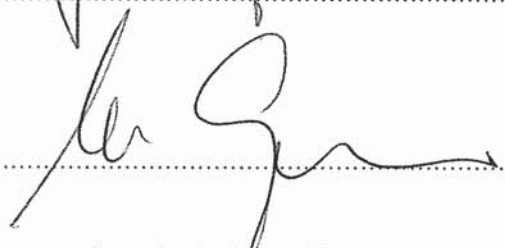
integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

prof. Luca Nogler



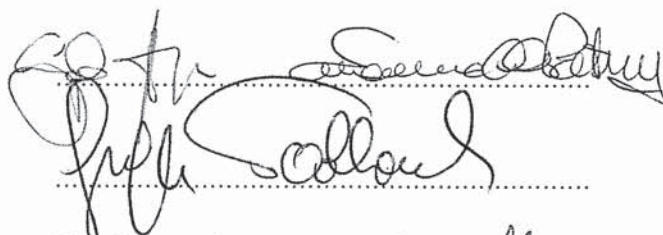
e per l'UPIPA da:

dott. Massimo Giordani

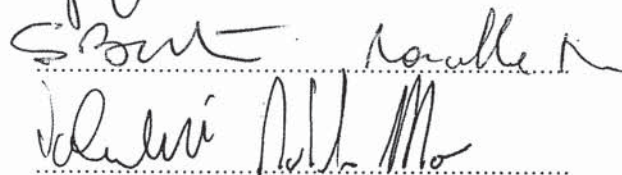


per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

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



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



per la U.I.L. FPL - Enti Locali

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale

Art. 17
Valutazione della prestazione

... omissis ...

CAPO VI
NORME DISCIPLINARI

... omissis ...

Art. 19
Sanzioni e procedure disciplinari

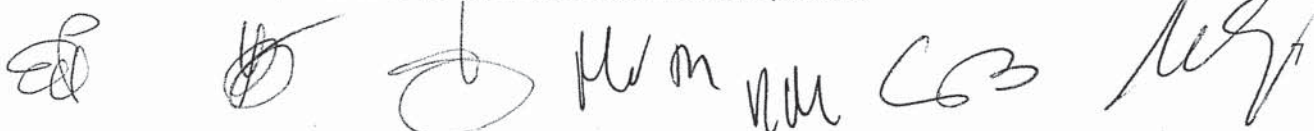
1. All'art. 5 "Sanzioni e procedure disciplinari" dell'Allegato N) del vigente CCPL è aggiunto in fine il seguente comma:
"18. Resta salvo quanto previsto dal successivo art. 5 bis per il caso di falsa attestazione della presenza in servizio."

Art. 20
**Procedura in caso di falsa attestazione
della presenza in servizio**

1. Dopo l'art. 5 "Sanzioni e procedure disciplinari" dell'Allegato N) del vigente CCPL è aggiunto il seguente:

*"Art. 5 bis
Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio*

1. L'Amministrazione che accerti, in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la falsa attestazione della presenza in servizio di un dipendente ai sensi dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 6, comma 8, lett. a), provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 11, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento motivato della struttura competente in materia di personale, immediatamente e comunque entro quarantotto ore dal ricevimento della relativa segnalazione del dirigente della struttura di appartenenza del dipendente o dalla conoscenza del fatto in altro modo acquisita. Il lavoratore può chiedere e in tal caso ha diritto di essere sentito prima dell'adozione del provvedimento di sospensione nel termine sopra indicato. Il superamento del termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

A series of handwritten signatures in black ink, including a large stylized 'J' on the right and several smaller signatures at the bottom.

2. Con il provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. La struttura competente in materia di personale conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini o la non contestualità fra sospensione e la contestazione degli addebiti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui esse siano imputabili, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 5, comma 6.

3. Entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare la struttura competente in materia di personale provvede alla denuncia al pubblico ministero e alla segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti, secondo quanto previsto dal comma 3-quater dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001. La conclusione della procedura di licenziamento è tempestivamente comunicata alla procura della Corte dei conti.

2. Le parti concordano che l'applicazione di questo articolo è sospesa in attesa di chiarimenti da parte del Governo in ordine agli effetti della sentenza della Corte costituzionale n. 251 del 9 novembre 2016 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della "Riforma Madia". Concordano altresì che la norma troverà applicazione non appena interverranno tali chiarimenti.

Art. 21 Codice disciplinare

1. All'art. 6 "Codice disciplinare" dell'Allegato N) al vigente CCPL, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente comma:

"1 bis. Costituisce circostanza aggravante ai sensi del precedente comma 1, lett. e., il compimento di atti di discriminazione fondati, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o sindacali o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale."

2. All'art. 6 "Codice disciplinare" dell'Allegato N) al vigente CCPL, la lettera a. del comma 8 è sostituita dalla seguente:

"a. falsa attestazione di presenza in servizio mediante qualunque modalità fraudolenta, posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro, come ad esempio: l'alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze, l'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario, la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.

La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, agevoli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti fraudolenti con propria condotta attiva o omissiva. La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica inoltre in caso di certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia."

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'ed', a signature that looks like 'S', a signature that is a circle with a vertical line through it, the initials 'm', the initials 'PV', a signature that looks like 'CB' with 'm' underneath, a large signature that looks like 'leg' with the number '8' next to it, and a signature that looks like 'N'.