



**Roma Multiservizi SpA**

## **CODICE DISCIPLINARE**

### **C.C.N.L. della Mobilità / Area contrattuale Attività Ferroviarie.**

Ai sensi del 1° comma dell'art. 7 L.300/70 si portano a conoscenza dei dipendenti della società Roma Multiservizi SpA le principali norme di comportamento che dovranno essere seguite nello svolgimento del rapporto di lavoro nonché le fondamentali norme di legge e di contratto in tema di provvedimenti disciplinari:

- **Legge 300/70, art. 7** (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
- **Codice civile: art. 2086, art. 2104, art. 2105, art. 2106.**
- **C.C.N.L. della Mobilità / Area contrattuale Attività Ferroviarie.**

I lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, devono uniformarsi a tutte le norme stabilite dalla Direzione aziendale nel presente **Codice Disciplinare**, le quali non contengono modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal vigente CCNL di categoria e dagli altri accordi vigenti.

#### **Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Articolo 7 (Sanzioni disciplinari).**

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15-7-1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa

non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

6. Salvo analoghe procedure previste dai Contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l' Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell' associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l' Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell' Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

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

## **Codice Civile**

### **Art. 2086 - Direzione e gerarchia nell'impresa**

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

### **Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro**

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

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

### **Art. 2105 – Obbligo di fedeltà**

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

### **Art. 2106 – Sanzioni disciplinari**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità della infrazione.

**Estratto dal C.C.N.L. della Mobilità – Area contrattuale Attività Ferroviarie: artt. dal 56 al 67.**

**Art. 56**  
**Doveri del personale**

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.
  
2. In particolare:
  - a) in attività che comportino contatto con il pubblico deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di tutelare l'immagine dell'azienda e di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico; dovrà inoltre esporre un adeguato contrassegno identificativo ove previsto;
  - b) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
  - c) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
  - d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
  - e) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere alle formalità per la rilevazione della presenza nel rispetto puntuale delle disposizioni emanate. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
  - f) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
  - g) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
  - h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
  - i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
  - j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
  - k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.
  
3. Le aziende, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impediti azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a tale fine.

Le aziende si impegnano a tutelare l'integrità psico-fisica del personale favorendo un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità della persona, della condizione sessuale, dell'uguaglianza e della correttezza.

Le aziende si impegnano altresì a contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo dei diritti e della dignità della persona, nonché a perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio e/o ostile nelle relazioni di lavoro ai sensi della vigente legislazione in materia nonché dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016.

#### **Art. 57** **Sanzioni disciplinari**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a n. 4 ore della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
  - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto, ai fini della irrogazione della sanzione per le mancanze commesse dal lavoratore, delle circostanze oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore medesimo ed, in considerazione di tali elementi, potrà irrogare una sanzione di minore entità.

#### **Art. 58** **Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

#### **Art. 59** **Mancanze punibili con la multa**

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 58;
- b) per inosservanza per più di una volta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza di uno degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, anche di altre Società dello stesso Gruppo, o verso la clientela;

- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato;
- h) in genere per negligenza e/o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

#### **Art. 60**

##### **Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 59;
- b) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- c) per ingiustificato ritardo a trasferirsi nell'impianto di assegnazione disposto dalla società, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- d) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate verso i colleghi anche di altre società o verso terzi;
- e) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- f) in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

#### **Art. 61**

##### **Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a sette giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 60;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- d) per assenza ingiustificata pari a quattro giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- f) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;
- g) per alterchi con vie di fatto negli impianti dell'azienda;
- h) per comprovati e gravi atti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona, in qualunque modalità attuati;

#### **Art. 62**

#### **Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 61;
- b) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di mansioni non inerenti la sicurezza dell'esercizio;
- d) in genere, per qualsiasi inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- e) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio, ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- f) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- g) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi;
- h) per alterchi negli impianti dell'azienda in presenza della clientela.

#### **Art. 63**

#### **Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per la mancanza di cui alla lettera f) del precedente art. 62 ripetuta per più di due volte nel corso dell'anno;
  - b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste dal precedente art. 62, fatta eccezione per le mancanze previste alla lettera f) del precedente art. 62;
  - c) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
  - d) per negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
  - e) per inosservanza di leggi, regolamenti, disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro che abbiano arrecato gravi lesioni ad altri lavoratori e/o a terzi;
  - f) per rifiuto del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
  - g) per assenza ingiustificata dal servizio pari a sei giorni solari lavorativi consecutivi;
  - h) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
  - i) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
2. Il ricorso, seppure errato, a tasti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera c) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

#### Art. 64

#### Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, come di seguito riportato:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio o attività a contatto con la clientela;
- d) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- e) per avere tenuto condotte atte alla turbativa del regolare svolgimento di procedure in materia di appalto;
- f) per aver dolosamente alterato, falsificato, sottratto o distrutto biglietti di viaggio od altri documenti di trasporto, piombi ferroviari o doganali, registri o atti dell'azienda al fine di trarne profitto;
- g) per essersi reso colpevole di vie di fatto per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse sul luogo di lavoro;
- h) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplosivi o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- ~~i)~~ per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- j) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- k) per condanna passata in giudicato ovvero per sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p. relativamente a reati di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia con il lavoratore, quali fatti e/o atti ascrivibili ai reati di violenza sessuale di cui all'art. 609 bis e seguenti c.p., spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione;
- l) per violazione dolosa di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- m) quando sia accertato che l'assunzione in servizio o l'attribuzione di incarichi siano stati conseguiti mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- n) per gravi e comprovate violazioni delle disposizioni sulla rilevazione dello stato di presenza;
- o) per l'adozione di condotte in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che determinino l'applicazione a carico dell'azienda di misure sanzionatorie;
- p) in genere per fatti o atti dolosi, comprese le violazioni dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

**Art. 65**  
**Sospensione cautelare non disciplinare**

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 63 e 64, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

**Art. 66**  
**Procedimento disciplinare**

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza del fatto contestato e tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere notificata al lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
  - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
  - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di



- spedizione;
- con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
  9. In mancanza di notifica del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
  10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo art. 67 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

#### **Art. 67** **Collegio di conciliazione ed arbitrato**

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 66 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale.  
Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali, sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.
3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione territoriale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione territoriale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.  
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuna per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.