



DIR.GEN./ DIR. STAFF (*)		U.O.D. / Staff
DG	14	02

Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL **22/01/2019**

PROCESSO VERBALE

Oggetto :

Aggiornamento e ricognizione normativa ed organica in merito al procedimento disciplinare.

1)	Presidente	Vincenzo	DE LUCA	PRESIDENTE
2)	Vice Presidente	Fulvio	BONAVITACOLA	
3)	Assessore	Ettore	CINQUE	
4)	”	Bruno	DISCEPOLO	
5)	”	Valeria	FASCIONE	ASSENTE
6)	”	Lucia	FORTINI	
7)	”	Antonio	MARCHIELLO	
8)	”	Chiara	MARCIANI	
9)	”	Corrado	MATERA	
10)	”	Sonia	PALMERI	
11)	”	Franco	ROBERTI	
	Segretario	Mauro	FERRARA	

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

Premesso che:

a) ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 del 2001 "... *le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro...*";

b) ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150, le norme in materia di procedimento disciplinare (artt. 68 e 69) rientrano nella potestà esclusiva dello Stato;

c) in particolare, ai sensi dell'art. 55 bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, come modificato, da ultimo, con decreto legislativo n.75 del 25 maggio 2017, la competenza in merito ai procedimenti disciplinari è così attribuita:

- per le infrazioni di minore gravità, ossia per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente; a tale procedimento si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo;
- per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il procedimento è di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- per le infrazioni commesse dai dirigenti, il procedimento è di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari; ciò in quanto l'art.55 bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n.165 prevede la competenza della struttura di appartenenza indistintamente solo nel caso di infrazioni punibili con la sanzione del rimprovero verbale e tale sanzione non è prevista per la dirigenza;

d) il vigente comma 2 dell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, dispone che: "*Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità*";

e) in particolare, per i procedimenti disciplinari della dirigenza:

- ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del CCNL del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali 2006/2009 del 22.02.2010, per quanto concerne l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165;
- l'art. 13 del suddetto CCNL della dirigenza 2006/2009 ha introdotto, per le infrazioni disciplinari per le quali la legge o i contratti collettivi prevedono una sanzione diversa dal licenziamento con o senza preavviso, una procedura conciliativa a carattere non obbligatorio di competenza della stessa autorità competente per il procedimento disciplinare;

- l'art. 55 c. 4 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che *"... Fermo quanto previsto nell'[articolo 21](#), per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'[articolo 19](#), comma 3"*;
- per dette sanzioni, quindi, la procedura disciplinare è di competenza dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari, tranne che per le determinazioni conclusive del procedimento;

Premesso altresì che,

a seguito delle modifiche e delle innovazioni introdotte dal D.Lgs 27 ottobre 2009 n.150 alla normativa di cui trattasi, è stata adottata da questa Amministrazione la deliberazione di Giunta Regionale n. 1826 del 18 dicembre 2009, con cui tra l'altro si è provveduto a:

1. individuare, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n.165, introdotto dal D.Lgs 27 ottobre 2009 n.150, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari nell'ambito del Settore Stato Giuridico ed Inquadramento;
2. individuare, nelle competenze dei Dirigenti incaricati, l'attribuzione dei compiti in materia disciplinare;

Considerato che:

a) il Regolamento n.12 del 15 dicembre 2011, pubblicato sul BURC n. 77 del 16 dicembre 2011, e ss.mm.ii., ha disciplinato *"l'Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania"*, in attuazione dell'art. 2. comma 1, della legge regionale 6.8.2010, n. 8, approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 612 del 29/10/2011;

b) con successive deliberazioni di Giunta Regionale l'ordinamento sopra indicato è stato modificato, per cui attualmente le strutture amministrative della Giunta regionale si articolano in: - direzioni generali; - uffici speciali; strutture di Missione; - strutture di staff; - unità operative dirigenziali;

c) da ultimo, è stata approvata una modifica della disciplina per i procedimenti disciplinari con il Decreto legislativo n.75 del 25 maggio 2017;

Considerato altresì, che,

a) le disposizioni interne previste dalla suddetta deliberazione di Giunta Regionale n.1826 del 18 dicembre 2009 non sono in linea con le nuove diverse denominazioni delle strutture dirigenziali, come previste dall'organizzazione dettata dal regolamento 12/2011;

b) occorre, pertanto, per una maggiore chiarezza all'interno dell'Amministrazione, sostituire dette disposizioni interne con nuove disposizioni al fine di chiarire, specificare e adeguare la distribuzione delle competenze in materia di procedimento disciplinare nei confronti di tutto il personale dipendente, con e senza qualifica dirigenziale, in linea con l'innovata organizzazione interna della Giunta Regionale e quindi la diversa nomenclatura data alle strutture burocratiche, nonché con le nuove disposizioni di legge e contrattuali, nonché disporre in merito ad aspetti tecnici operativi precedentemente non affrontati;

c) il procedimento finalizzato all'eventuale dichiarazione di decadenza dal trattamento economico previsto dall'art. 5, comma 14, del D.L. 12/09/1983 n. 463, convertito dalla Legge 11/11/1983 n. 638, è logicamente e funzionalmente connesso anche alla successiva procedura disciplinare e delle relative competenze e, precisamente, all'infrazione di cui all'art. 59, comma 3, lett. a) *"inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattie....."* del CCNL del personale comparto Regioni-Autonomie Locali del 21/05/2018 e di cui all'art. 7 comma 4, lett. a) *"inosservanza delle direttive, dei"*

provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia..." del CCNL del personale dirigente Regioni ed Autonomie Locali del 22/02/2010;

Preso atto che:

con deliberazione di Giunta Regionale n.544 del 29.08.2017, è stato approvato il Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta Regionale della Campania, pubblicato nella sezione Trasparenza del sito istituzionale;

è stato sottoscritto in data 21.05.2018 il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali senza qualifica dirigenziale;

per la dirigenza, invece, è vigente il Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali con qualifica dirigenziale del 22/02/2010;

Vista la deliberazione di Giunta Regionale n. 7211 del 7/8/1997 avente ad oggetto "Sospensione cautelare facoltativa - determinazione dei criteri per l'uso del potere discrezionale e attività conseguenti";

Ritenuto

a) anche con riguardo alla deliberazione suddetta, n. 7211/1997, di adeguare comportamenti e competenze con riguardo all'esercizio del potere di disporre sospensioni dal lavoro o dal servizio a norma di legge e di CCNL, nonché i trasferimenti del personale aspettativa e disponibilità nell'ipotesi di reati di cui all'articolo 3 della legge n. 97/2001;

b) di intervenire anche sulle disposizioni trattate nella detta deliberazione n. 7211/1997, in quanto, tra l'altro, alcune di esse sono già disciplinate da leggi e contratti collettivi di lavoro anche successivi alla deliberazione stessa;

Ritenuto, pertanto opportuno, per le motivazioni sopra esposte, e in linea con le disposizioni contenute nel D.L.gs. n.165/2001 (articoli 55 e ss.), adottare un atto, con valenza anche ricognitiva, con cui adeguare e specificare la distribuzione delle competenze in materia disciplinare e di sospensione dal servizio, collocamento in disponibilità o aspettativa, in relazione ai reati di cui alla legge 27 marzo 2001 n.97;

Precisato che ai fini dell'individuazione dell'ufficio Procedimenti disciplinari, in base al Regolamento n. 12/2011, la Giunta Regionale da ultimo con deliberazione n.581 del 20/09/2017 ha individuato l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UPD) nell'ambito dell'Unità Operativa Dirigenziale 02 della Direzione Generale per le Risorse Umane denominata: "*Ufficio Disciplinare e Esecuzione Giudicati*";

Visto il documento "Aggiornamento e ricognizione normativa ed organica in merito al procedimento disciplinare" predisposto dai competenti uffici, che riporta una ricognizione dei comportamenti e delle competenze con riguardo al procedimento disciplinare e all'esercizio del potere di disporre sospensioni dal lavoro o dal servizio a norma di legge e della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, nonché i trasferimenti del personale e i provvedimenti di collocamento in aspettativa e disponibilità, nell'ipotesi dei reati di cui all'art. 3 della legge n. 27 marzo 2001 n.97, per operare la sostituzione di quelli precedentemente approvati con le deliberazioni di Giunta Regionale sopra citate, n.1826/2009 e n. 7211/1997;

Ritenuto di dover approvare l'indicato documento al fine di aggiornare le disposizioni regionali in materia;

Visti

a) il Regolamento n. 12 del 15 dicembre 2011 "*Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania*" e successive modificazioni e integrazioni;

- b) il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) i CC.CC.NN.LL. del comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.01.2004 e dell'11.04.2008 e 21.05.2018;
- d) il C.C.N.L. del personale dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22.02.2010;
- e) la circolare 23.12.2010 n.14 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- f) il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania n. 544 del 29.08.2017;

Propone e la Giunta in conformità a voto unanime:

D E L I B E R A

Per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono di seguito integralmente richiamate:

- 1) approvare il documento denominato "Aggiornamento e ricognizione normativa ed organica in merito al procedimento disciplinare" allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- 2) dare atto che le disposizioni precedentemente emanate in materia e in particolare le deliberazioni di Giunta Regionale n. 1826 del 18.12.2009 e n.7211 del 7/08/1997, limitatamente alle disposizioni riguardanti l'azione e il procedimento disciplinare e le sospensioni obbligatorie, facoltative e cautelari, nonché trasferimenti del personale e provvedimenti di collocamento in aspettativa e disponibilità, ai sensi della legge 27 marzo 2001 n.97, sono sostituite dal presente provvedimento in quanto incompatibili;
- 3) di trasmettere il presente provvedimento al Presidente della giunta regionale, ai componenti della Giunta regionale, all'Ufficio di Gabinetto del Presidente, a tutte le strutture dirigenziali;
- 4) informare tutto il personale dipendente e le Organizzazioni Sindacali;
- 5) trasmettere il presente atto una volta reso esecutivo, all'ufficio responsabile del BURC per la pubblicazione e provvedere alla pubblicazione nell'ambito del sito istituzione, in "Casa di Vetro".



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n°	21	del	22/01/2019	DIR.GEN./DIR. STAFF (*)	UOD/STAFF DIR.GEN.
				DG 14	02

OGGETTO :

Aggiornamento e ricognizione normativa ed organica in merito al procedimento disciplinare.

QUADRO A	CODICE	COGNOME	MATRICOLA	FIRMA
PRESIDENTE <input type="checkbox"/> ASSESSORE <input type="checkbox"/>		<i>Assessore Palmeri Sonia</i>		22/01/2019
DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF		<i>Dott. Parisi Ennio (interim)</i>	5014	22/01/2019

VISTO DIRETTORE GENERALE ATTIVITA' ASSISTENZA GIUNTA	COGNOME	FIRMA	
DATA ADOZIONE	22/01/2019	INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA	23/01/2019

AI SEGUENTI UFFICI:

- 40 . 1 : Gabinetto del Presidente
- 50 : GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
- 50 . 1 : DG di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione
- 50 . 2 : Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive
- 50 . 3 : Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale
- 50 . 4 : DG per la tutela della salute e il coordin. del sist. sanitario regionale
- 50 . 5 : Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie
- 50 . 6 : Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema
- 50 . 7 : DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
- 50 . 8 : DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
- 50 . 9 : DIR GEN PER IL GOVERNO DEL TERR, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
- 50 . 10 : DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
- 50 . 11 : DG PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
- 50 . 12 : Direzione Generale per le politiche culturali e turismo
- 50 . 13 : Direzione generale per le risorse finanziarie
- 50 . 14 : Direzione generale per le risorse umane
- 50 . 15 : Direzione Generale per le risorse strumentali
- 50 . 16 : Direzione Generale per le Entrate e le Politiche Tributarie
- 50 . 17 : DIREZ. GENER. CICLO INTEG. DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZ E AUTORIZ AMB
- 60 : Uffici speciali
- 60 . 1 : AVVOCATURA REGIONALE
- 60 . 3 : Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici

- 60 . 6 : Centrale Acquisti proc finanz. progetti relativi a infrastrutt.progettazion
- 60 . 7 : UFFICIO SPECIALE - Servizio Ispettivo Sanitario e socio-sanitario
- 60 . 8 : Ufficio Comunitario Regionale
- 60 . 9 : Uff. del federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata
- 60 . 10 : Uff. speciale per il controllo e la vigilanza su enti e società partecipate
- 70 : Strutture di Missione
- 70 . 5 : Struttura di missione per lo smaltimento dei RSB
- 70 . 6 : Struttura di Missione per i Controlli - Chiusura POR FESR 2007/2013
- 70 . 7 : Struttura Tecnica di Missione per l Attuazione Delibera CIPE 54/2016

Dichiarazione di conformità della copia cartacea:

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

(*)

DG= Direzione Generale

US= Ufficio Speciale

SM= Struttura di Missione

UDCP= Uffici di Diretta Collaborazione con il Presidente



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

“Aggiornamento e ricognizione normativa ed organica in merito al procedimento disciplinare”

Ai fini del presente atto, si riportano le seguenti terminologie:

1. “dirigenti di struttura di primo livello”: Segretario di Giunta, direttori di Direzioni, Autorità di Audit, Datore di Lavoro, Uffici Speciali, Strutture di Missione, Staff dotati di autonomia;
2. “dirigenti di struttura di secondo livello”: dirigenti di Staff alle direzioni, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all’art.37 del regolamento e dirigenti di Unità Operativa Dirigenziale;
3. “U.P.D.”: l’Ufficio per i procedimenti disciplinari;

Preliminarmente, l’ufficio competente per i procedimenti disciplinari (di seguito denominato U.P.D.) nei confronti dei dipendenti della Giunta Regionale, con o senza qualifica dirigenziale, sulla scorta del regolamento n.12/2011 e s.m.i., è stato, da ultimo, individuato con deliberazione n.581 del 20.09.2017 della Giunta Regionale nell’ambito dell’Unità Operativa Dirigenziale 02 della Direzione Generale per le Risorse Umane denominata: “Ufficio Disciplinare ed Esecuzione giudicati”.

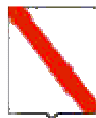
In tutti i casi in cui il dirigente dell’U.P.D. sia assente o abbia un impedimento che renda impossibile l’avvio del procedimento di competenza, la prosecuzione o la definizione dello stesso (attesi i termini perentori che governano la procedura disciplinare) è competente, il Direttore Generale per le Risorse Umane o altro dirigente individuato preventivamente come sostituto in base alle disposizioni o provvedimenti adottati dall’Amministrazione.

I Dirigenti responsabili di ciascuna Struttura, nei confronti dei dipendenti con e senza qualifica dirigenziale, così come sopra individuati, sono competenti in ordine al procedimento finalizzato all’eventuale dichiarazione di decadenza dal trattamento economico previsto dall’art. 5, comma 14, del D.L. 12 settembre 1983 n.463, convertito in legge 11 novembre 1983 n.638.

Procedimento disciplinare

Per il personale del comparto con qualifica non dirigenziale, alla luce del nuovo assetto organizzativo, legislativo e contrattuale, i compiti in materia disciplinare sono i seguenti:

- il Dirigente di ogni singola struttura dirigenziale e in caso di assenza il dirigente di livello superiore, come precedentemente specificato, ha la competenza, per i dipendenti assegnati alla struttura stessa:
- ad applicare la sanzione del richiamo verbale seguendo la procedura di cui all’articolo 58, comma 1 e comma 4, del CCNL 21.05.2018;



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

o a segnalare all'U.P.D. tutti gli illeciti per i quali sono applicabili le sanzioni superiori al rimprovero verbale, in linea con quanto disposto dall'articolo 55 bis del D.L.vo 165/2001;
anche con riferimento agli illeciti disciplinari previsti dall'art.55 bis comma 7 e 55 sexies commi 3 del D.L.gs. 30.03.2001 n.165, in base al principio di competenza definito dall'art.55 bis, commi 1 e 4, del D.L.gs. n.165/2001, l'UPD ha la competenza della gestione del relativo procedimento disciplinare, applicando le sanzioni previste nelle suddette disposizioni;

Per il personale del comparto con qualifica dirigenziale, alla luce del nuovo assetto organizzativo, legislativo e contrattuale, i compiti in materia disciplinare sono i seguenti:

- l'UPD ha competenza all'avvio, all'istruttoria, alla chiusura del procedimento disciplinare e all'eventuale attivazione della relativa procedura conciliativa ai sensi dell'art.13 del CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali Area dirigenziale del 22.02.2010, in ordine ad illeciti disciplinari commessi da tutti i dipendenti con qualifica dirigenziale con l'applicazione delle relative sanzioni previste per la dirigenza;
 - il Dirigente della struttura di livello superiore a quella dove il dirigente presta servizio, è competente, di norma, a segnalare all'U.P.D. l'ipotesi di illecito disciplinare ascrivibile a quest'ultimo;
- nel caso l'ipotesi di illecito disciplinare riguardi un dirigente di struttura di primo livello, competente alla segnalazione è, di norma, il Presidente o l'Assessore delegato nella materia trattata dal dirigente interessato;
- per i dirigenti appartenenti agli U.D.C.P., di norma, di tale segnalazione è competente anche il Capo di Gabinetto.

Si evidenzia che la procedura sopra indicata, relativa alle segnalazioni per tutti i dipendenti con e senza qualifica dirigenziale, riporta la competenza "di norma" in quanto la stessa non è esclusiva; infatti la notizia di un illecito disciplinare può pervenire all'U.P.D. anche da altre diverse fonti (Autorità Giudiziaria, Giornali, Uffici regionali deputati ad effettuare controlli).

Con riferimento agli illeciti disciplinari previsti dall'art.55 bis comma 7 e 55 sexies commi 3 del D.L.gs. 30.03.2001 n.165, in base al principio di competenza definito dall'art.55 bis, comma 4, del D.L.gs. n.165/2001, l'U.P.D. gestisce l'intero procedimento disciplinare (contestazione dell'addebito, istruttoria) ma le determinazioni conclusive dello stesso sono adottate dal direttore della Direzione delle Risorse Umane, applicando le sanzioni previste dalle suddette disposizioni;

nel caso in cui le citate infrazioni siano ascrivibili al Direttore Generale per le Risorse Umane, la competenza all'adozione delle determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è del Segretario Generale della Giunta;

per l'illecito disciplinare commesso dal dirigente responsabile dell'UPD, l'organo competente alla gestione dell'intero procedimento è il Direttore Generale per le Risorse Umane, che si avvale per l'istruttoria del personale assegnato alla Direzione, diverso da quello incardinato nello stesso U.P.D.



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

Comportamenti e competenze con riguardo all'esercizio del potere di disporre sospensioni dal lavoro o dal servizio, a norma di legge e di CCNL, nonché i trasferimenti del personale aspettativa e disponibilità nell'ipotesi di reati di cui all'articolo 3 della legge n.97/2001.

Sospensioni obbligatorie

Fonti: Restrizione della libertà o limitazione della stessa e condanne per i reati indicati nell'articolo 61, comma 1, CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018; all'articolo 4, legge 97/2001; all'articolo 9, comma 3, primo periodo, CCNL Area Dirigenza, del 22.02.2010.

Il Direttore Generale per le Risorse Umane provvede alla sospensione obbligatoria una volta acquisita l'informazione contenente gli estremi per adottare il provvedimento, avvalendosi della istruttoria dell'U.P.D.; nel caso tale fattispecie riguardino il direttore generale delle Risorse Umane, è competente il responsabile dell'U.P.D.

Nel caso sia interessato il dirigente responsabile dell'UPD, l'organo competente alla gestione dell'intero procedimento è il Direttore Generale per le Risorse Umane, che si avvarrà per l'istruttoria del personale assegnato alla Direzione, ma diverso da quello incardinato nello stesso U.P.D.

Sospensioni facoltative

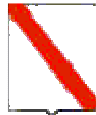
Fonti contrattuali: articolo 61, comma 2, CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali 21/05/2018; articolo 9, comma 2 CCNL Area Dirigenza, del 22.02.2010.

Il Direttore Generale per le Risorse Umane, una volta acquisita l'informazione avente ad oggetto le condizioni per adottare il provvedimento, sentito il dirigente della struttura ove il dipendente o il dirigente presta servizio all'atto della eventuale adozione della sospensione cautelare, può adottare il provvedimento di sospensione cautelare.

Qualora il soggetto interessato alla sospensione facoltativa è un dirigente di Struttura di primo livello, l'atto di sospensione è di competenza del Direttore della Direzione Risorse Umane; qualora sia interessato lo stesso Direttore per le Risorse Umane, è competente il Segretario Generale di Giunta.

L'istruttoria del provvedimento è comunque svolta, sulla base delle direttive fornite dal soggetto competente all'adozione dell'atto, dal dirigente dell'U.P.D.

Nel caso sia interessato il dirigente responsabile dell'UPD, l'organo competente alla gestione dell'intero procedimento è il Direttore Generale per le Risorse Umane, che si avvarrà per l'istruttoria del personale assegnato alla Direzione, diverso da quello incardinato nello stesso U.P.D.



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

Trasferimenti a seguito di rinvio a giudizio

Fonte: È obbligatorio il trasferimento del dipendente o del dirigente rinviato a giudizio per i reati di cui all'articolo 3 della legge n.97/2001.

Art.61 del CCNL del 21.05.2018 per i dipendenti del Comparto e art.9 del CCNL del 22.02.2010 per la dirigenza.

Relativamente ai dipendenti con qualifica dirigenziale, la U.O.D. Stato Giuridico è competente ad avviare la procedura per la revoca dell'incarico dirigenziale e per il conferimento, senza previo esperimento della procedura di interpello, di un altro incarico dirigenziale da individuarsi tra quelli vacanti o ricoperti ad interim.

Nel caso in cui la fattispecie riguardi i dirigenti incardinati negli Uffici di Diretta Collaborazione, l'organo competente all'adozione del provvedimento finale di trasferimento, previa revoca dell'incarico a cura del Presidente, è lo stesso Presidente della Giunta laddove detto trasferimento avvenga nell'ambito di detti Uffici. Nel caso in cui il Dirigente degli U.D.C.P. debba essere trasferito in altra struttura della Giunta Regionale, l'organo competente all'istruttoria è il Dirigente della U.O.D. 50.14.01 - Stato Giuridico ed Inquadramento – della Direzione Risorse Umane, previa revoca dell'incarico a cura del Presidente; nel qual caso, competente all'adozione del provvedimento di conferimento del nuovo incarico è lo stesso Presidente della Giunta, previa deliberazione di Giunta Regionale.

Relativamente ai dipendenti del comparto la previsione di cui all'art.3 della legge 97/2001 va integrata con quella di cui alla lett. I-quater dell'art.16 del D.Lgs. 165/2001, introdotta dall'art. 1, comma 24, del D.L. 6 luglio 2012, convertito in legge 7 agosto 2012 n.135, i dirigenti di uffici dirigenziali generali hanno competenza a disporre la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Pertanto, ove non sia stata disposta la sospensione del dipendente, lo Staff 92 della Direzione Generale Risorse Umane interesserà il Responsabile della struttura dirigenziale di vertice presso la quale il dipendente è assegnato, al fine di un'eventuale ricollocazione presso altra sede territoriale della stessa U.O.D. o presso altra struttura dirigenziale della stessa Direzione o altra diversa struttura.

Il responsabile della struttura di primo livello interessata, può disporre, entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione, la suddetta assegnazione, che sarà formalizzata dallo Staff 92 della Direzione Risorse Umane; in mancanza detto Staff 92, disporrà comunque autonomamente l'assegnazione del dipendente ad altra Direzione Generale.

Qualora il conferimento del nuovo incarico dirigenziale o l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio non risulti possibile per oggettivi motivi organizzativi, la U.O.D. 50.14.01 - Stato Giuridico ed Inquadramento – della Direzione Risorse Umane, provvede al collocamento in aspettativa del dipendente/dirigente, ai sensi del 2° comma dell'art. 3 della legge 97/2001.

Laddove i citati provvedimenti riguardino il personale del comparto senza qualifica dirigenziale incardinato negli Uffici di Diretta Collaborazione, competente alla loro adozione è il Capo di Gabinetto.

Nel caso sia interessato il dirigente della U.O.D. 01 - Stato Giuridico ed Inquadramento - l'organo competente alla gestione dell'intero procedimento è il



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

Direttore Generale per le Risorse Umane, che si avvarrà per l'istruttoria del personale assegnato alla Direzione, ma diverso da quello incardinato nella suddetta U.O.D.

Provvedimenti di collocamento in posizione di aspettativa o di disponibilità

Fonte legislativa: legge 27.03.2001 n.97 – articolo 3, comma 2.

Il Direttore Generale per le Risorse Umane, nell'ipotesi in cui verifichi l'impossibilità di adottare il provvedimento di trasferimento previsto dal comma 1 dello stesso articolo 3, pone il dipendente o il dirigente in posizione di aspettativa o di disponibilità.

Qualora il soggetto interessato sia un dirigente di Struttura di primo livello, provvede ad adottare l'atto il Direttore della Direzione per le Risorse Umane, informando l'Assessore con delega alla materia; qualora sia interessato lo stesso Direttore per le Risorse Umane, provvede il Segretario Generale di Giunta, informando l'Assessore alle Risorse Umane.

L'istruttoria del provvedimento viene svolta in ogni caso, su formale richiesta del soggetto competente all'adozione dell'atto, per l'aspettativa e la disponibilità, dal dirigente della U.O.D. 01, Stato Giuridico ed Inquadramento, della Direzione Generale per le Risorse Umane.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Personale del comparto con qualifica non dirigenziale

Fonte: articolo 60 CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018.

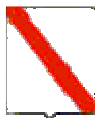
Il dirigente responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, sentito il dirigente della struttura cui è assegnato il dipendente, ove ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con una sanzione non inferiore della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre nel corso del procedimento disciplinare la sospensione cautelare dello stesso dipendente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la conservazione della retribuzione. In tal caso si applica la disciplina prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018.

Il provvedimento di sospensione può essere adottato contestualmente all'avvio del procedimento disciplinare all'atto della contestazione o anche durante lo stesso procedimento disciplinare, assicurando l'informazione all'interessato almeno due giorni prima dell'inizio del periodo di sospensione.

Personale del comparto con qualifica dirigenziale:

Fonte: articolo 8 CCNL personale con qualifica dirigenziale del 22.02.2010;

Il Direttore per le Risorse Umane, informando l'Assessore con delega alla materia, su proposta motivata del dirigente responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari,



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale Risorse Umane

ove ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. In tal caso si applica la disciplina prevista dai commi 2 e 3 dell'articolo 8 del CCNL 22.02.2010.

Qualora sia interessato lo stesso Direttore per le Risorse Umane, provvede il Segretario Generale di Giunta, informando l'Assessore alle Risorse Umane.

Il provvedimento di sospensione può essere adottato contestualmente all'avvio del procedimento disciplinare all'atto della contestazione, assicurando l'informazione all'interessato almeno due giorni prima dell'inizio del periodo di sospensione.

L'istruttoria del provvedimento viene svolta in ogni caso, sulla base delle direttive fornite dal soggetto competente all'adozione dell'atto, dal dirigente dell'U.P.D.

Costituzione di parte civile ai sensi dell'articoli 74 e seguenti del c.p.p.

A parziale conferma di quanto disposto nella deliberazione citata n.7211/1997, stabilire che l'Ufficio Speciale Avvocatura regionale è incaricato di valutare l'opportunità della costituzione di parte civile per i giudizi penali che possano configurare la pretesa dell'Amministrazione a restituzioni o a risarcimento dei danni conseguenti a reati commessi.