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;

fonte: http://burc.regione.campania.it

- 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.

fonte: http://burc.regione.campania.it

***

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.

fonte: http://burc.regione.campania.it

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

fonte: http://burc.regione.campania.it

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,

fonte: http://burc.regione.campania.it

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.

fonte: http://burc.regione.campania.it