



Camera di Commercio
Napoli

Allegato alla delibera n. 4 del 19.05.2020

**Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari
in seno alla Camera di Commercio di Napoli**

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname.



Art. 1 Principi

1. Il procedimento disciplinare è regolato a garanzia del corretto esercizio del potere disciplinare e si attua nel rispetto dei seguenti principi:
 - pubblicità delle infrazioni;
 - preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore;
 - diritto del lavoratore alla difesa e al contraddittorio;
 - obbligatorietà e tempestività dell'azione disciplinare;
 - tassati vita e gradualità delle sanzioni.

Art. 2 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi degli artt. 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies e 55-septies, del d.lgs. 30/03/2001, n.165, i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente presso la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Napoli.
2. Le disposizioni normative citate al comma 1 costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
3. Ferma restando la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro si applica l'art. 2106 del codice civile.
4. La tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni, stabilite a livello di contrattazione collettiva in conformità alla normativa vigente in materia, sono elencate nel codice disciplinare la cui pubblicità è attuata dall'Ente nelle forme e con le modalità dettate dal d.lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss. mm. ii.

Art. 3 Organi competenti, compiti e fasi del procedimento disciplinare

1. Gli organi preposti all'esercizio dell'azione disciplinare sono:
 - il Dirigente dell'Area nella quale il dipendente è stato assegnato per le infrazioni irrogabili con il rimprovero verbale;
 - l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) per tutte le altre infrazioni.
2. Il procedimento disciplinare si compone di tre fasi:
 - a) contestazione scritta dell'addebito al lavoratore interessato;
 - b) istruttoria del contraddittorio,
 - c) archiviazione del procedimento o irrogazione della sanzione disciplinare.



Art. 4

Procedimento per l'applicazione della sanzione meno grave di competenza del Dirigente di Area

1. Ai sensi dell'art.55 bis comma 1 d.lgs.165/2001 per le infrazioni per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Dirigente responsabile dell'Area presso la quale presta servizio il dipendente e si svolge, senza preventiva contestazione dell'addebito. In tal caso, la sanzione viene formalizzata attraverso apposito verbale sottoscritto dal dipendente destinatario della sanzione disciplinare purché risulti in atti che il rilievo è da ritenersi "Richiamo verbale". Lo stesso Dirigente provvederà a trasmettere il predetto verbale al Servizio Trattamento giuridico dell'Area Personale per la relativa annotazione nel fascicolo personale.

Art. 5

Composizione U.P.D.

1. L'U.P.D. è costituito in forma pluripersonale con Deliberazione della Giunta Camerale ed è composto da tre membri titolari e due membri supplenti che sostituiscono i titolari in caso di assenza, legittimo impedimento, incompatibilità.
L'U.P.D. dura in carica tre anni ed è unico per il personale non dirigenziale e dirigenziale, compreso il Segretario Generale.
La Giunta Camerale designa i membri titolari e i supplenti individuandoli tra persone di comprovata specializzazione in materie giuridiche, principalmente penali e amministrative, scelte tra professori universitari, magistrati, avvocati dello Stato e avvocati iscritti negli Albi ordinari per gli esercenti la libera professione che abbiano maturato esperienza nella disciplina del pubblico impiego.
Con il medesimo provvedimento previsto nel precedente capoverso viene individuato tra i membri titolari il Presidente dell'U.P.D., nonché un dipendente di categoria C o D dell'organico della Camera di Commercio di Napoli con funzioni di segretario verbalizzante e di due sostituti nell'ordine in caso di assenza o impedimento.
Le attività istruttorie dell'U.P.D. vengono coordinate dall'Ufficio Trattamento Giuridico e dagli Uffici cui appartiene il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.
2. L'U.P.D. è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei componenti e delibera a maggioranza dei voti; in caso di parità di voto prevale il voto del Presidente. In caso di assenza del Presidente, le sue funzioni saranno svolte dal membro più anziano tra i titolari, il quale sarà a sua volta sostituito dal membro supplente.
3. Per ogni riunione, tenutasi in forma privata, deve essere redatto un apposito verbale dal quale emergono in forma riassuntiva gli accertamenti effettuati e le posizioni espresse dalle parti. Il verbale è sottoscritto da tutti i componenti dell'U.P.D.
4. Per le attività di partecipazione alle sedute da parte dei componenti dell'U.P.D. è previsto il compenso base per i componenti di commissioni giudicatrici relativi a profili delle ex VII qualifica funzionale a categorie equiparate e superiori, pari a € 258,23 a seduta così come previsto dal D.P.C.M. 23/03/1995. Tale compenso sarà oggetto di adeguamento secondo la normativa in vigore.
5. Al termine dell'istruttoria l'Ufficio U.P.D. assume il provvedimento finale a maggioranza.



Art. 6

Attivazione del procedimento presso l'U.P.D.

1. Ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 d.lgs.165/2001 qualora l'infrazione commessa non rientri tra quelle di minore gravità, il Dirigente attiva il procedimento disciplinare presso l'U.P.D., trasmettendo gli atti, corredati da una dettagliata relazione, entro dieci giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D. e dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. La segnalazione può essere effettuata, nello stesso termine di cui al precedente comma 1, anche dal Segretario Generale per comportamenti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto notizia.
3. L'U.P.D. provvede a comunicare, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica, tutti gli atti di avvio e di conclusione del procedimento disciplinare, nonché gli eventuali provvedimenti di sospensione cautelare entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati, i nominativi degli stessi sono sostituiti da codici identificativi.

Art. 7

Procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente

1. L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni dalla data decorrente dal giorno di ricezione della segnalazione, ovvero dalla data di piena conoscenza dei fatti ritenuti sanzionabili sotto il profilo disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca, con un preavviso di almeno venti giorni, il dipendente interessato per il contraddittorio a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'U.P.D. conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 8 del presente Regolamento, sono da considerarsi perentori il termine stabilito per la contestazione dell'addebito e il termine fissato per la conclusione del procedimento.
2. Il dipendente convocato che non intenda presentarsi entro il termine di cui al comma 1 può trasmettere una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, ferma restando la possibilità di depositare memorie scritte, può richiedere, per una sola volta, il differimento dell'audizione a sua difesa, con proroga del termine di conclusione del procedimento in misura corrispondente.
3. Il dipendente o il rappresentante sindacale che, a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per il procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, di collaborare ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è assoggettabile alla sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito oggetto del procedimento disciplinare in atto, fino a un massimo di quindici giorni.
4. Nell'ipotesi di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la relativa sanzione sarà applicata presso detta amministrazione. In particolare, il procedimento disciplinare pendente alla data di trasferimento del lavoratore si interrompe e l'U.P.D. provvede alla tempestiva trasmissione degli atti al competente ufficio dell'amministrazione di destinazione del



dipendente; in tal caso, dalla data di ricezione degli atti decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'U.P.D. venga a conoscenza dell'illecito disciplinare dopo il trasferimento del dipendente, lo stesso U.P.D. provvede a segnalare immediatamente e, comunque entro venti giorni, i fatti ritenuti sanzionabili al competente ufficio dell'amministrazione presso cui il lavoratore è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. L'U.P.D. acquisirà conoscenza dell'esito del procedimento disciplinare svoltosi presso l'amministrazione di provenienza del lavoratore.

5. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare ad eccezione dell'infrazione punibile con il licenziamento o relativamente alla quale sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
6. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedono per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
7. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente regolamento e di cui agli artt. 55 e ss. del cit. d.lgs. n. 165/2001, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente inadempiente, non comporta decadenza dall'azione disciplinare, né invalidità dei relativi atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del lavoratore interessate le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino conformi al principio di tempestività di cui all'art. 1 del presente Regolamento.
8. Non può tenersi conto, ai fini del procedimento disciplinare, delle sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. Ai sensi del comma quarto dell'art. 55 d.lgs. n.165/2001, fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al Dirigente previste negli articoli 55-bis, comma 7 (rifiuto, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero fornite dichiarazioni false o reticenti,) e 55-sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare), si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 dell' articolo 55-bis d.lgs. n.165/2001, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Segretario Generale dell'Ente.

Art.8

Procedimento disciplinare nei confronti dei cd. "furbetti del cartellino"

1. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste in sede di contrattazione collettiva, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza o attraverso l'alterazione dei



sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero in presenza di giustificazioni dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente una malattia, il Dirigente dell'Area cui è assegnato il dipendente accusato di aver commesso una delle suddette infrazioni o l'U.P.D., ove ne venga per primo a conoscenza, emette provvedimento di sospensione in via immediata e comunque entro le ventiquattrore dal momento in cui sia venuto a conoscenza della condotta sanzionabile.

2. Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui al precedente primo comma il dipendente interessato, con un preavviso di almeno quindici giorni, viene convocato dinanzi all' U.P.D. per un'audizione, durante la quale, può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può trasmettere 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 massimo di cinque giorni. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione dell'addebito.
3. Nelle medesime ipotesi di cui al precedente primo comma l'U.P.D. entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, inoltra denuncia all'Autorità Giudiziaria e segnalazione alla Corte dei Conti.
4. Ai sensi del comma 3-ter dell'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001 la violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui è imputabile, non comporta la decadenza dall'azione disciplinare, l'inefficacia della sospensione cautelare né tantomeno l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente imputato e non venga superato il termine di centoventi giorni per la conclusione del procedimento di cui al precedente art. 7, comma 1, del presente Regolamento.
5. Nelle ipotesi di cui al primo comma i Dirigenti di Area che, senza giustificato motivo non provvedono a dare avvio al procedimento disciplinare o omettono di adottare il provvedimento cautelare commettono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e l'U.P.D., in tali casi, è tenuto a effettuare una segnalazione all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 9

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta nelle ipotesi di cui al precedente art. 8 del presente Regolamento, qualora l'U.P.D. riscontri la necessità di esperire accertamenti su condotte addebitabili a titolo di infrazione disciplinare e punibili con sanzione non inferiore alla sospensione del servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare del dipendente per un periodo di tempo massimo di trenta giorni, con conservazione del diritto alla retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la misura della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo di sospensione cautelare di cui al precedente comma 1 è computato nella sanzione, recuperando la retribuzione complessivamente erogata al dipendente sospeso dal servizio.



3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. L'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti di un dipendente in ferie comporta l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Art. 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. L'U.P.D. sospende d'ufficio dal servizio, senza retribuzione, il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà personale.
2. L'U.P.D. può sospendere senza retribuzione dal servizio anche il dipendente sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o detta misura sia cessata, nelle ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare fino al giudicato penale di cui al successivo art. 11.
3. L'U.P.D. sospende dal servizio il dipendente nei casi previsti dall'art. 7, comma 1, e dall'art. 8, comma 1, dei d.lgs. 31/12/2012, n. 235.
4. Per le fattispecie previste dall'art. 3, comma 1, della legge 27/03/2001, n. 97, l'U.P.D. ferma restando l'applicazione dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e del successivo art. 11 del presente Regolamento, può disporre:
 - a) il trasferimento d'ufficio del dipendente rinviato a giudizio;
 - b) la sospensione dal servizio, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della cit. legge n. 97/2001 del dipendente condannato anche in via non definitiva e ancorché sia disposta la sospensione condizionale della pena. La sospensione perde efficacia ove sopraggiunga sentenza anche non definitiva di proscioglimento o di assoluzione, ovvero nei casi di prescrizione del reato.
5. Nel caso di licenziamento senza preavviso la sospensione del dipendente conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Nelle altre ipotesi, l'efficacia della sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa del procedimento penale permane, se non revocata, per un periodo massimo di cinque anni. Decorso detto termine, la sospensione è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, ad eccezione delle condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso.
6. Ferma restando l'applicabilità del licenziamento senza preavviso, la sospensione del procedimento disciplinare può essere prorogata fino al giudicato penale, ai sensi del successivo secondo comma dell'art. 11.
7. Al dipendente sospeso va applicato il trattamento economico/retributivo previsto dall'art. 61, commi 7, 8 e 9, del C.C.N.L. 21/05/2018.
8. Nei casi di gravi o reiterate violazioni del codice di comportamento resta ferma l'applicazione dell'art. 55-quater del cit. art. 165/2001.



Art. 11

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi in cui il dipendente commetta in servizio illeciti di rilevanza penale, l'Ente, per il tramite del Responsabile Anticorruzione, previa comunicazione al Dirigente dell'Area in cui il dipendente presta servizio e/o all'U.P.D., inoltra denuncia penale all'autorità competente. L'U.P.D., al contempo, avvia il procedimento disciplinare.
2. Ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n.165/2001 il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede anche l'Autorità giudiziaria è proseguito e concluso in pendenza del procedimento penale.
Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e nell'ipotesi in cui all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino alla conclusione del procedimento penale. Fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora pervengano elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale è definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione perché il fatto addebitato non sussiste, non costituisce illecito penale o perché il dipendente non lo ha commesso, l'U.P.D.; a istanza del lavoratore interessato da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dal passaggio in giudicato della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare al fine di confermarne o modificarne l'esito conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. riapre d'ufficio il procedimento disciplinare per conformare il proprio provvedimento al giudicato penale.
5. Il procedimento disciplinare è, altresì, riaperto se, a seguito del passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, risulta che l'infrazione addebitata al dipendente in sede disciplinare, punibile con il licenziamento, sia stata invece sanzionata con una diversa misura disciplinare.
6. Nelle ipotesi previste dai precedenti commi, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso, se sospeso, o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura; il procedimento si svolge secondo le disposizioni di cui al precedente art. 6 del presente Regolamento con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.
7. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e *l-bis*, del codice di procedura penale.



Art. 12

Determinazione concordata della sanzione

1. Ai sensi dell'art. 63 del C.C.N.L Enti Locali 21.05.2018 L'U.P.D. e il dipendente accusato di infrazioni disciplinari, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'U.P.D. o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'U.P.D. convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.



9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 13

Disposizioni transitorie e finali

1. Salvo quanto disposto dall'art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, secondo le modalità previste dalla normativa in materia di accesso agli atti.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi, il codice disciplinare e i regolamenti vigenti nelle specifiche materie.
3. Il presente Regolamento annulla ogni altra disciplina o disposizione regolamentare vigente in materia.