



DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO CAMERALE N. 4 DEL 19/05/2020

Oggetto: Regolamento per la gestione dei Procedimenti disciplinari in seno alla Camera di Commercio di Napoli ai sensi del D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75: modifica

L'anno 2020 il giorno 19 del mese di maggio alle ore 10.08 sono stati convocati presso la Camera di Commercio di Napoli i Signori Consiglieri Camerali nelle persone di:

		PRESENTE	ASSENTE				
1	FIOLA CIRO	P		18	INFERRERA ENRICO	P	
2	CACCAVALE GENNARO	P		19	LANGELLA LILIANA	P	
3	CALIFANO FELICE		A	20	LENOCI ALESSANDRO		A
4	CAMPOLI NICOLA	P		21	LOFFREDA SALVATORE	P	
5	CAPONE ACHILLE	P		22	LUONGO FABRIZIO	P	
6	CAPUANO VALENTINA	P		23	MIGGIONE CONSIGLIA	P	
7	CASTALDO GIAMPIERO	P		24	NUNZIANTE MAURIZIO	P	
8	CENERAZZO LUIGI	P		25	PAPA ALFONSA	P	
9	CIARAMELLA PAOLA	P		26	ROMANO MARIA ROSARIA		A
10	DANZI GIUSEPPE	P		27	RUSSO PASQUALE	P	
11	DE GREGORIO GIAN LUIGI	P		28	SGAMBATI GIOVANNI	P	
12	DE MATTEIS CARLO	P		29	STANCO FELICETTA	P	
13	DE MICCO MICHELE	P		30	STARITA ANTONIO	P	
14	DELLA NOTTE ANTONINO	P		31	VINCI LUIGI	P	
15	DI MARTINO ALESSANDRA	P		32	VIVARELLI VON LOBSTAEIN DIEGO	P	
16	ERRICO GIACOMO		A	33	VOLPE GIORGIO	P	
17	GARGIULO VINCENZO	P					

Presiede il Presidente **Ciro Fiola**

Partecipa il Segretario Generale f.f. avv. **Ilaria Desiderio**

Partecipa il Collegio dei Revisori in collegamento audio-visivo:

		PRESENTE	ASSENTE
1	Cioffi Giovanni	P	
2	Massaro Luigi	P	
3	Sottile Franco Mario	P	

Presenti: n. 29 Consiglieri

Assenti: n. 4 Consiglieri



Alle ore 10.35 il Consigliere Russo Pasquale si allontana.

Alle ore 10.45 il Consigliere Russo Pasquale rientra.

Alle ore 11.50 il Consigliere Paola Ciaramella si allontana.

Verificata la sussistenza del numero legale, il Presidente Fiola invita il Consiglio Camerale a deliberare sulla relazione istruttoria e proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Visto/a

La Legge n.580/93 recante "Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", come modificata dal Decreto Legislativo 23/10 e dal D.lgs 219/2016;

il Decreto Legislativo n.165/01, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

il Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta n. 178 del 20 ottobre 2011;

il decreto del Presidente della Regione Campania n.152 del 3/10/2018 con il quale sono stati nominati i componenti del Consiglio camerale della CCIAA di Napoli;

il Regolamento per il funzionamento del Consiglio camerale approvato con Deliberazione Consiliare n. 10 del 31.7.2001 ss.mm.ii.;

lo Statuto della Camera di Commercio di Napoli approvato con Delibera del Consiglio n.28 del 24/12/2014 ss.mm.ii.

la Determinazione Segretariale n. 387 del 07/08/2019 con la quale è stato conferito l'incarico di Dirigente ad interim dell'Area Personale alla dott.ssa Ilaria Desiderio,

la Deliberazione di Giunta Camerale n. 92 del 30/7/2019 con la quale la dott.ssa Ilaria Desiderio è stata designata Segretario generale f.f. della CCIAA di Napoli

Letta

la relazione istruttoria del Funzionario P.O. ad interim al Servizio Personale che ne attesta la regolarità del procedimento svolto, la correttezza per i profili di competenza, la veridicità degli atti richiamati e la loro esistenza presso l'ufficio istruttore, di seguito riportata:

La materia dei procedimenti disciplinari, da sempre importantissima, è stata riformata dal Decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 che ha radicalmente innovato questa materia attraverso modifiche dirette e integrazioni ai corrispondenti articoli del D.Lgs. n. 165/2001,



successivamente integrati e modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Per effetto di questa innovazione i Dirigenti pubblici e gli Organi preposti ai procedimenti disciplinari si vedono ora esposti a gravi responsabilità e corrispondenti sanzioni non solo per eventuali illegittimità nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, ma anche per il caso di omissioni, ritardi, violazioni di legge o comportamenti inadeguati alla qualità, alla legittimità e al rispetto della tempistica in materia disciplinare.

Il legislatore ha creato una disciplina articolata e complessa con norme aggiuntive e in forma di sovrapposizione che sostituiscono in maniera radicale moltissime disposizioni del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, in particolare quelle in materia disciplinare (artt. 54, 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, 55-octies, 56), anche in funzione del momento politico e degli scopi specifici che si volevano raggiungere a detrimento della chiarezza espositiva e logico sistematica della materia.

Le novità introdotte sono state molteplici.

Anzitutto si ristabilisce in linea di principio la gerarchia delle fonti per cui le nuove norme sono imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del Codice civile; esse pertanto, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e la loro violazione comporta la nullità della sanzione irrogata.

Altro aspetto importante è dato dall'abrogazione delle impugnazioni di tipo amministrativo (cfr. art. 56), mentre è consentita solo l'impugnazione giurisdizionale al giudice del lavoro, rispetto alla quale è utile precisare che non sussiste più, quale condizione di procedibilità, il previo tentativo obbligatorio di conciliazione, perché abrogato dall'art. 31, comma. 9, legge 4/11/2010 n. 183, in vigore dal 24/11/2010.

La cosiddetta "legge Madia" ovvero il D.lgs.n. 75/2017 ha apportato significative modifiche all'art. 55 bis D.lgs. n. 165/2001 e ad altre norme in tema di responsabilità disciplinare: innanzitutto, in base all'esperienza pretoria, è stato recepito il criterio della piena conoscenza dei fatti e al fine di una migliore attuazione dei principi di imparzialità e di buona andamento dell'attività amministrativa, la competenza disciplinare del responsabile di struttura, anche se dirigente, è stata drasticamente ridotta all'ipotesi del rimprovero verbale, mentre per tutte le altre tipologie di sanzioni, le attribuzioni sono state concentrate in capo all'Organo disciplinare, solitamente denominato "Ufficio Procedimenti Disciplinari". L'art. 55, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce espressamente che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, tuttavia lo stesso articolo fa salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, procedure da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. La conciliazione consiste in una sorta di "patteggiamento" sulla sanzione disciplinare in grado di attenuare il quantum senza cambiare la specie della sanzione prevista per l'infrazione.

Viepiù, durante il procedimento disciplinare il dipendente sottoposto a procedimento ha la facoltà di farsi assistere per la difesa da un Procuratore ovvero da un rappresentante dell'Associazione sindacale. Altro snellimento fondamentale si ha nel caso in cui il comportamento del dipendente possa costituire sia illecito disciplinare che reato e quindi sia assoggettabile insieme ai procedimenti sia disciplinare che penale. Tale frequentissima



situazione pone il problema dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Col precedente ordinamento vigeva il principio della pregiudizialità penale o, più semplicemente, della priorità assoluta del procedimento penale, nel senso che il procedimento penale doveva avere la precedenza rispetto a quello disciplinare. E quindi il procedimento disciplinare non doveva neppure essere iniziato in pendenza di un'azione penale o, se già iniziato, doveva essere immediatamente sospeso, in attesa dell'esito di quello penale. Questa situazione dava luogo ad impossibilità assoluta per l'Amministrazione di gestire l'azione disciplinare connessa al processo penale, e quindi dava luogo ad una sorta di altrettanto assoluta impunità di fatto dal punto di vista disciplinare; questi problemi sono stati completamente e felicemente risolti dalla riforma, così come l'Organo amministrativo competente per legge ad avviare il procedimento disciplinare di norma accentra in sé anche il potere di gestirne tutte le fasi e di concluderlo con immediatezza e rapidità senza le difficoltà operative precedenti. Solo nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, l'Amministrazione può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. In tal caso resta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente (art. 55 ter, comma. 1, ultimo inciso). Tuttavia va anche aggiunto che, qualora l'Amministrazione abbia avviato, gestito e concluso il procedimento disciplinare pur in pendenza di quello penale, ha comunque l'obbligo di adeguarsi alla successiva sentenza penale irrevocabile (tecnicamente detta: passata in giudicato) secondo i seguenti principi.

Anzitutto è utile premettere che il *patteggiamento* ex art. 444 c.p., ai fini delle disposizioni disciplinari, equivale a condanna definitiva.

Inoltre l'art 653 c.p., come modificato dall'art. 1 della Legge 97/2001, richiamato dall'art. 55 ter, comma. 4, così stabilisce:

«1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che "il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso".

1bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Circa il comma 1, relativamente all'assoluzione con le motivazioni che *"il fatto non sussiste ovvero che l'imputato non lo ha commesso"* le quali costituiscono un'assoluzione completa ed incondizionata nel merito dei fatti, il procedimento disciplinare è del tutto precluso relativamente a quel fatto e qualora il dipendente per quei fatti avesse subito il procedimento disciplinare e la sanzione, perché ritenuto colpevole, quest'ultimo ha diritto di vedersi annullato l'addebito disciplinare per i fatti stessi già sanzionati.

Invece se l'assoluzione avviene con la motivazione: *"il fatto non costituisce illecito penale (reato)"*, il procedimento disciplinare può invece essere riassunto, in quanto la motivazione non nega che l'interessato abbia commesso il fatto, ma afferma solo che esso non è tale da costituire reato con la conseguenza che con questi presupposti il fatto potrebbe configurarsi illegittimo dal punto di vista amministrativo, perché non conforme ai canoni di correttezza professionale, e quindi perseguibile per via disciplinare. Tuttavia anche in questo caso l'interessato potrebbe avere diritto o interesse ad una revisione del



procedimento disciplinare o per essere del tutto assolto dalla sanzione disciplinare già subita o di vederla almeno modificata in relazione alla minore gravità.

Le situazioni appena descritte di sentenze penali più favorevoli all'interessato sono regolate in particolare dal comma 2 dell'art. 55-ter del D.lgs. n.165/2001: in entrambi i casi si prevede che l'interessato in ogni caso ha l'onere di chiedere la riapertura del procedimento disciplinare entro un termine di decadenza.

Il caso opposto di cui al comma 1 bis sopra citato è regolato dal punto di vista disciplinare dal comma 3 dell'art. 55-ter del D.lgs. 165/2001 ove si affronta la situazione opposta della condanna in sede penale dopo che invece la P.A. per i fatti stessi aveva archiviato il procedimento disciplinare: anche in questo caso si prevede la riapertura d'ufficio.

Per quanto riguarda la materia della gerarchia delle fonti di produzione in materia disciplinare oggi vige il principio che la legge ha un campo di applicazione tendenzialmente onnicomprensivo, mentre i CCNL hanno un campo di applicazione tassativo (ossia relativo ai soli casi attribuiti dalla legge e nei limiti di quanto dalla legge stessa attribuito ai CCNL). In concreto poi è stato stabilito dalla legge che attraverso gli accordi collettivi è possibile disciplinare la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni (art. 55, comma. 2), ma anche le procedure di conciliazione non obbligatoria (cfr. gli art. 55, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs n. 150/2009).

Rimane, invece, immutata la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni, ai sensi dell'articolo 63 del D.lgs. n. 165/2001, secondo quanto previsto per qualsiasi altra controversia relativa al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti e quindi non è ammessa alcun'altra impugnazione a organi amministrativi o amministrativo-sindacali avverso i provvedimenti disciplinari.

Il pubblico dipendente, per poter essere passibile di responsabilità disciplinari, deve essere messo in condizione di conoscere sia i propri doveri e sia i comportamenti che danno luogo a infrazioni sanzionabili dal punto di vista disciplinare. Gli atti del primo tipo (finalizzato all'adozione delle "*necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi*") costituiscono il "Codice di Comportamento", previsto dall'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001; invece gli atti del secondo tipo (contenuto negativo del comportamento, che riguarda le infrazioni e le conseguenti sanzioni disciplinari) sono detti "Codice Disciplinare", previsto dall'art. 55, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Il nuovo quadro normativo tiene conto anche di altre e importanti fattispecie introdotte con le più recenti modifiche al D.lgs. 30/3/2001 n. 165.

In particolare si ricordano i casi di cui ai seguenti articoli:

– **55 bis, comma 7** (*rifiuto, senza giustificato motivo, di fornire la collaborazione richiesta dall'Amministrazione o dichiarazioni false o reticenti in merito a fatti o situazioni inerenti a un procedimento disciplinare e dei quali l'interessato sia a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio*);

– **art. 55 quater (licenziamento disciplinare previsto per varie ipotesi)**:

a) *falsa attestazione della presenza in servizio*, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. Per l'art. 55 quinquies, comma 1, queste fattispecie sono altresì inquadrate come nuova ipotesi di reato punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600;

b) *assenza ingiustificata per più di 3 giorni, anche non continuativi, in un biennio un biennio o per più di 7 giorni negli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del*



- servizio entro il termine fissato dall'amministrazione, in caso di assenza ingiustificata;*
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*
 - e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro;*

Nei casi relativi alle suddette lettere a), d), e), f) il licenziamento è senza preavviso; per i casi relativi alle suddette lettere da a) ad f) è previsto altresì il risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione (risarcimento confermato per il caso a) dall'art. 55 quinquies, comma 2).

- art. 55 sexies comma 1** *(condanna della P.A. al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa;*
- art. 55 sexies comma 2** *(grave danno causato al normale funzionamento dell'ufficio per inefficienza o incompetenza professionale;*
- art. 55 sexies comma 3** *(mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate);*
- art. 55 septies, comma 6** *(inosservanza delle disposizioni sul controllo delle assenze).*

Circa la forma della contestazione e il diritto di accesso ai documenti del procedimento disciplinare è utile ricordare che l'art. 55 bis, comma 5 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 stabilisce: *“Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.....»* In merito a tale ultima disciplina occorre tener presente che, appena effettuata la contestazione degli addebiti, l'Organo amministrativo competente deve porre in essere tempestivamente un altro importantissimo adempimento, ossia la comunicazione on line del procedimento disciplinare all'Ispettorato per la Funzione pubblica.

Dopo aver delineato gli elementi essenziali delle novità normative in tema di procedimenti disciplinari, occorre ricordare che l'Ente camerale in tema di istituzione degli Organi di esercizio del potere disciplinare è stato particolarmente prolifico di provvedimenti, spesso frutto delle decisioni mutevoli dell'Organo di vertice, che ha determinato una disciplina contraddittoria e non omogenea in seno ai vari Regolamenti istituiti.



Norma cardine è il comma 4 dell'art. 55 bis del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, il quale prevede che ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua il competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), le cui funzioni prevedono, tra l'altro, la contestazione dell'addebito al dipendente, l'istruttoria del procedimento disciplinare e l'adozione dell'atto conclusivo del procedimento.

Con Determina Commissariale n. 46 del 13/4/2018 assunta con i poteri del Consiglio Camerale è stato approvato il Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari il cui art. 3 prevede che i membri dell'U.P.D. designati durano in carica quattro anni.

Con la medesima Determina Commissariale n. 46 del 13/4/2018 è stato altresì integralmente sostituito l'art. 28 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi *"Composizione Ufficio competente per i procedimenti disciplinari prevedendo tra l'altro: " ... La Giunta camerale individua i membri titolari e i membri supplenti che andranno a costituire l'U.P.D. tra i dirigenti e i funzionari in organico alla Camera di Commercio di Napoli, ovvero tra soggetti esterni di comprovata competenza ed esperienza professionale "*

A tal proposito con nota prot. n. 15386 del 13/4/2018 sono state formulate dall'allora Segretario Generale osservazioni circa la illegittimità delle scelte operate nel su citato provvedimento ed in particolare è stato sollevato quale elemento censurabile il determinato con il quale l'Organo Commissariale ha previsto di sostituire all'interno dell'UPD funzionari e dirigenti camerale con esperti esterni violando il principio di intraneità dell'UPD, prefigurando *"una chiara violazione di legge che verrà perseguita nelle sedi opportune da chiunque venisse leso da un provvedimento che scaturisce da Organo costituito illegittimamente e con una composizione incomprensibilmente variabile come il testo del 3 e 5 comma dell'art. 28 come proposto dal Commissario". Tali convincimenti sono stati ribaditi tramite formali osservazioni che hanno valore di opposizioni con la nota prot 16687 del 18/04/2018*

Con Determina Commissariale n. 51 del 19/4/2018 assunta con i poteri della Giunta Camerale è stato determinato tra l'altro:

1) di revocare, in autotutela, come da mutata competenza all'adozione dei provvedimenti in materia di nomina e revoca dei componenti dell'U.P.D., i provvedimenti del Segretario Generale sull'attuale composizione dell'Ufficio dei Procedimenti disciplinari;

2) di costituire l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai sensi dell'art.3 del Regolamento per la Gestione dei Procedimenti Disciplinari di cui alla Determinazione Commissariale n. 46 del 16/ 03/ 2018 che sarà rappresentato da:

Presidente: De Franco Chiara

Membro Effettivo: D'Urso Mario

Membro Effettivo: Longo Raffaele

Membro Supplente: Pisano Antonio

Membro Supplente: Scalarici Tommaso

A tal proposito con nota prot. n. 20967 del 26/04/2018 avente valore di opposizione al provvedimento DCS 51/20218 sopra citato, il Segretario Generale ha espressamente richiesto di revocare l'atto n. 51/2018 e al Collegio dei Revisori di pronunciarsi sulla legittimità degli assunti decisionali del Commissario Straordinario adottati con i provvedimenti 46/2018 e 51/2018.



Con Determinazione adottata con i poteri della Consiglio Camerale n. 66 del 22/05/2018, il Commissario Straordinario - con il parere negativo del Segretario Generale come indicato nelle premesse del determinato stesso per varie illegittimità segnalate ed opposte formalmente sia per il determinato stesso che per le precedenti determinazioni Commissariali nr. 46/2018, nr. 51/2018, nr.63/2018 come da opposizioni formali allegate - ha sostituito integralmente l'art. 28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, secondo la seguente formulazione:

“Art. 28 Composizione Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

L'U.P.D. è costituito in forma pluripersonale con deliberazione della Giunta camerale ed è composto da tre membri titolari e altrettanti supplenti, che sostituiscono i titolari in caso di assenza, legittimo impedimento, incompatibilità.

L'U.P.D. dura in carica 3 anni.

La Giunta camerale individua i membri titolari e i membri supplenti che andranno a costituire l'U.P.D. tra i dirigenti e i funzionari in organico alla Camera di Commercio di Napoli, ed anche tra soggetti esterni di comprovata competenza ed esperienza professionale questi ultimi in numero non superiore a due membri titolari, tra cui il Presidente, e due componenti supplenti.

La Giunta camerale designa, altresì, tra i membri esterni, come sopra individuati, il Presidente titolare dell'U.P.D. Il membro supplente del presidente viene scelto tra i dirigenti e i funzionari in organico alla Camera di Commercio di Napoli, in virtù della tesi dell'U.P.D. interna corporis dell'Ente.

Per gli eventuali procedimenti disciplinari a carico dei Dirigenti o dei dipendenti camerale eventualmente componenti l'U.P.D., la Giunta nominerà in sostituzione del dipendente/componente sottoposto al procedimento, altro dirigente o funzionario in organico della Camera di Commercio di Napoli.

La composizione dell'U.P.D. nei singoli procedimenti dovrà assicurare la non appartenenza dei componenti alla struttura, intesa come singolo Servizio o Ufficio o Unità operativa, nei quali il dipendente coinvolto nel procedimento disciplinare opera”.

La stessa determinazione n. 66/2018 ha annullato in autotutela le precedenti determinazioni di C.S. n. 46 del 13/04/2018, n. 51 del 19/04/2018, n. 63 del 10/05/2018, nella parte in cui esse sono state sostituite da quest'ultima.

Anche la su richiamata D.CS n. 66 del 22/5/2018 e successiva D.CS n. 67 del 23/5/2018 con la quale l'Organo Straordinario di Governo ha attuato la ridefinizione della composizione dei membri interni e esterni dell'UPD sono state oggetto da parte dell'allora Segretario Generale di obbligo di rimostranza ai sensi dell'art.17 del DPR nr.3 del 10.01.1957 per le motivazioni ed eccezioni espresse nelle precedenti note nel corpo del testo richiamate.

Per completezza espositiva si rappresenta che con determinazione n.51 del 19/04/2018 è stato stabilito che per la partecipazione dei componenti esterni designati negli U.P.D. della Camera di Commercio di Napoli, sia applicato il D.P.C.M. del 23/03/1995 secondo il quale viene riconosciuto il compenso base per i componenti di commissioni giudicatrici relativi a profili professionali della (ex) VII qualifica funzionale o categorie equiparate e superiori pari ad un importo di € 258,23 a seduta e che pertanto, secondo i principi generali dell' *arricchimento senza giusta causa ai sensi dell'art. 2041*



c.c. l'attività prestata dai membri esterni in favore della P.A. deve essere riconosciuta in base all'opera arrecata ovvero alla prestazione del servizio reso.

Ad oggi dinanzi all'U.P.D. sono stati instaurati diversi procedimenti disciplinari.

In conclusione la relazione sopra citata ha tenuto conto del percorso normativo - già intrapreso dal Ministro Brunetta con la nota riforma del D.lgs. n.150 del 2009, e proseguito dal Ministro Madia con il più ampio D.lgs. 25 maggio 2017 n.75 (in G.U. 7 giugno 2017, testo attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n.124) entrato in vigore il 22 giugno 2017, e con il più settoriale D.lgs. 20 luglio 2017 n. 118 che ha apportato lievi modifiche al D.lgs. n.116 del 2016 sui c.d. "furbetti del cartellino"- per il quale è richiesta una rimeditazione e nuova formulazione del Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari attualmente vigente: è infatti opportuno snellire l'iter procedimentale favorire la specializzazione punitiva, attenuare i rischi di annullamenti delle sanzioni per vizi meramente formali per la costituzione dell' U.P.D., richiedere una composizione di membri con sempre maggiore competenza tecnica e maggiore specializzazione per garantire all'Organo dei procedimenti disciplinari una maggiore uniformità valutativa prevenendo contenziosi per disparità di trattamento tra casi analoghi

Il nuovo Regolamento da approvare dovrà infine coordinarsi con la disciplina dell'art. 28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, avendo essi elementi discordanti come la previsione della durata dell'Organo terzo dell'Ente.

Tanto premesso si invia al Segretario generale f.f. in qualità di Dirigente al Personale ad interim per le determinazioni del caso.

La PO ad interim al Personale
F.to: dott. Raffaele Sinno

IL DIRIGENTE AL PERSONALE

Vista la relazione istruttoria prodotta dal Dott. Raffaele Sinno;

Visto il Decreto Legislativo n.165/01, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive mm. li.;

Vista la Legge 6.11.2012, n. 190, pubblicata sulla G.U. n. 265 del 13.11.2012, avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

Visto il D.P.R. n. 62 del 16.04.2013, con cui è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari approvato con Determina Commissariale n. 46 del 13/4/2018 assunta con i poteri della Consiglio Camerale;



Visto l'art.28 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi così come da ultimo modificato con Determinazione Commissariale con i poteri della Consiglio Camerale n.66 del 22/05/2018

Preso atto che l'Organo Straordinario di Governo (nella specie il Commissario Straordinario) non ha ritenuto di procedere ad alcun annullamento e/o revoca, in sede di autotutela, degli atti richiamati in precedenza, nonostante i pareri negativi e le formali opposizioni presentate e richiamate nei provvedimenti stessi dall'allora Segretario Generale;

Letto l'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 69 del D.lgs.150/2009, ai sensi del quale ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua il competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), le cui funzioni prevedono, tra l'altro, la contestazione dell'addebito al dipendente, l'istruttoria del procedimento disciplinare e l'adozione dell'atto conclusivo del procedimento;

Tenuto conto della necessità di coordinare tra loro la disciplina del Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari con quella dell'art.28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che l'Amministrazione con l'attuale carenza di organico versa nella difficoltà operativa di assicurare il buon andamento e la terzietà dell'U.P.D., nonché il principio di non appartenenza all'Ufficio nel quale il dipendente coinvolto nel procedimento disciplinare opera, qualora tra i membri dell'organismo disciplinare siano designati Dirigenti e/o funzionari dell'Ente stesso;

Ritenuto necessario esercitare una distinzione sostanziale tra il piano organizzativo dell'U.P.D. costituito presso l'Ente e l'intera struttura della Camera di Commercio di Napoli per assicurare la naturale ed effettiva equidistanza e terzietà di giudizio dei suoi componenti, sia attraverso la previsione di un solo Organo disciplinare competente per tutto il personale dipendente, sia deliberando una durata temporale più limitata del periodo di vigenza dello stesso;

PROPONE

- di approvare il nuovo Regolamento per la Gestione dei Procedimenti Disciplinari in seno alla Camera di Commercio di Napoli ai sensi del D.lgs. n. 165/2001 e sue mm.ii. che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

- di modificare l'articolo 28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi secondo la seguente formulazione:

“Art. 28 Composizione Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

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 3 anni.



La Giunta camerale individua i membri titolari e i membri supplenti che andranno a costituire l'U.P.D. tra soggetti esterni di comprovata competenza ed esperienza professionale.

La Giunta camerale designa, altresì, tra i membri esterni come sopra individuati, il Presidente titolare 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.

La composizione dell'U.P.D. nei singoli procedimenti secondo i principi del giusto processo sancito dall'art. 111 Costituzione dovrà assicurare l'assenza di cause di incompatibilità previste dal codice disciplinare ed in generale l'assenza di conflitti di interesse nei confronti del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

**Il Dirigente ad interim al Personale
F.to: dott.ssa Ilaria Desiderio**

IL CONSIGLIO CAMERALE

Letto l'art. 55 bis, comma 4, del d.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 69 del D.lgs.n.150/2009, ai sensi del quale ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua il competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), le cui funzioni prevedono, tra l'altro, la contestazione dell'addebito al dipendente, l'istruttoria del procedimento disciplinare e l'adozione dell'atto conclusivo del procedimento;

Ritenuto necessario esercitare una distinzione sostanziale tra il piano organizzativo dell'U.P.D. e l'intera struttura della Camera di Commercio di Napoli per assicurare la naturale ed effettiva terzietà di giudizio dei componenti l'Ufficio disciplinare, sia attraverso la previsione di un solo Organo disciplinare competente per tutto il personale dipendente sia deliberando una durata temporale più limitata del periodo di vigenza dello stesso;

Considerato necessario garantire la dovuta e necessaria equidistanza dell'intero Collegio disciplinare dell'U.P.D. assicurando un maggior distacco dall'incolpato, al fine di offrire garanzia di serenità e indipendenza di giudizio, essendo l'U.P.D. una struttura operante in una organizzazione lavorativa contraddistinta da un numero estremamente esiguo di personale e, come tale, a rischio di "vicinitas fisica" e contiguità con l'incolpato;

Tenuto conto della necessità di coordinare tra loro la disciplina del Regolamento per la Gestione dei Procedimenti disciplinari con quella dell'art.28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Udita la relazione del Presidente e degli intervenuti, come da separato processo verbale, e dichiarata dal primo chiusa la discussione ai sensi dell'art. 28 del Regolamento del Consiglio camerale;

Con votazione espressa nelle forme di legge e del regolamento del Consiglio camerale che riporta il seguente esito:

Favorevoli 18

Astenuti 10 (*Volpe, Inferrera, Campoli, Di Martino, Stanco, Vivarelli, Capone, Gargiulo, Russo, Sgambati*)



DELIBERA

- di approvare il nuovo Regolamento per la Gestione dei Procedimenti Disciplinari in seno alla Camera di Commercio di Napoli ai sensi del D.lgs. n. 165/2001 e sue mm.ii. che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
- di modificare l'articolo 28 del Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi secondo la seguente formulazione:

“Art. 28 Composizione Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

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 3 anni.

La Giunta camerale individua i membri titolari e i membri supplenti che andranno a costituire l'U.P.D. tra soggetti esterni di comprovata competenza ed esperienza professionale.

La Giunta camerale designa, altresì, tra i membri esterni come sopra individuati, il Presidente titolare 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.

La composizione dell'U.P.D. nei singoli procedimenti secondo i principi del giusto processo sancito dall'art. 111 Costituzione dovrà assicurare l'assenza di cause di incompatibilità previste dal codice disciplinare ed in generale l'assenza di conflitti di interesse nei confronti del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.”

**Il Segretario Generale f.f.
F.to: Avv. Ilaria Desiderio**

**Il Presidente
F.to: Ciro Fiola**

Originale firmato con firma autografa e conservato presso la CCIAA di Napoli ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs n° 39 del 12/02/93