



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Approvato con Delibera di G.M. n. del

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

SEZIONE I

Disposizioni Generali

Art. 1

Fonti normative

1. Le sanzioni disciplinari ed il procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale sono stabiliti dagli artt. 55 e segg. del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal Decreto Lgs. 150/2009, dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni Enti Locali (ccnl 06/07/1995, 22/01/2004, 11/04/2008) e dalle norme del presente regolamento.
2. Le disposizioni dell'art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative) del D.Lgs 165/01, così come da ultimo modificate dal D.Lgs 150/09 e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono **norme imperative**, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
3. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
4. Ai rapporti di lavoro si applica l'articolo 2106 del codice civile.

Art. 2

Tipologia delle infrazioni e Sanzioni disciplinari

1. **La tipologia delle infrazioni** è stabilita dall'art.3, commi 4,5,6,7, 8, *CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali 11/04/2008*, dall'art. 54 c. 3, dall'art. 55 bis comma 7, dall'art. 55 quater, dall'art. 55 sexies, commi 1, 2 e 3, del *D.Lgs. n.165/2001* e dal *Codice di Comportamento* dell'Ente.

2. Le **sanzioni disciplinari** sono quelle tassativamente stabilite dalla disciplina normativa e pattizia sopra citata e sono:

SANZIONI MENO GRAVI

- a) rimprovero verbale (art. 3 c. 4 CCNL);
- b) rimprovero scritto - censura - (art. 3 c. 4 CCNL);
- c) multa di importo pari massimo di quattro ore di retribuzione (art. 3 c. 4 CCNL);
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (art. 3 c. 5 CCNL);

SANZIONI PIU' GRAVI

- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare connesso (art. 55 bis d. lgs. 165/2001);
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi in proporzione all'entità del risarcimento (art. 55 sexies c. 1 d. lgs. 165/2001);

g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi (art. 3 c. 6 CCNL);

h) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione disciplinare non perseguita, fino a un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento (art. 55 sexies c. 3 d. lgs. 165/2001);

o) collocamento in disponibilità e rideterminazioni mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore (art. 55 sexies c. 2 d. lgs. 165/2001);

j) licenziamento con preavviso (art. 3 c. 7 CCNL- art. 54 c. 3 e art. 55 quater lett. b), c) d. lgs. 165/2001

l) licenziamento senza preavviso (art. 3 c. 8 CCNL - art. 55 quater lett. a), d), e), f)).

3. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 e succ. modif. e integ., il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione del lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

4. La recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3 commi 4, 5 e 6 del CCNL 11/04/2008, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

5. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

6. Per una migliore e facilitata individuazione delle infrazioni e sanzioni si allega al presente tabella riassuntiva.

Art. 3 Competenze

1. Nei riguardi del personale assegnato ai Settori:

a) al Responsabile di Settore titolare di P.O. spetta l'irrogazione della sanzione costituita dal rimprover verbale (art. 55 bis comma 1, terzo periodo, D.Lgs. n. 165/2001);

b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) spetta l'istruttoria del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni superiori al rimprovero verbale sino al licenziamento disciplinare senza preavviso (art. 55 bis, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3 e 4, del D.Lgs. n. 165/2001);

Art. 4

Costituzione Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, di seguito UPD, è composto dal Segretario Generale, che lo presiede, dal Vice Segretario Generale e dal Responsabile del Settore, titolare di PO, che si occupa della gestione delle risorse umane, e da altro Responsabile di Settore titolare di PO vicario in ipotesi di conflitto di interesse di uno dei componenti ovvero nei casi in cui il Segretario Generale sia sostituito dal Vice-Segretario Generale ovvero assenza od impedimento di uno dei componenti. L'ipotesi di conflitto di interesse si configura, tra l'altro, qualora la segnalazione pervenuta all'UPD attiene a fatti posti in essere da personale appartenente al settore di competenza dei componenti ovvero la stessa riguardi, direttamente od indirettamente, un componente l'UPD. All'ufficio inoltre è assegnata almeno una unità di categoria C che svolge le funzioni di segreteria dello stesso. La costituzione dell'UPD è effettuata con determinazione sindacale.

2. All'UPD deve essere prestata la massima collaborazione da parte di tutti i dipendenti e dai responsabili di settore che siano a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso.

3. Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001, il lavoratore dipendente o il Responsabile di Settore che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'UPD ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

4. La sanzione di cui al precedente comma si applica anche nell'ipotesi di un dipendente o titolare di PO appartenente ad altra Amministrazione Pubblica.

SEZIONE II

Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Art. 5

Rimprovero verbale

1. Per le infrazioni per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni contrattuali (art. 55 bis, comma 1, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001).
2. La sanzione può essere irrogata senza la preventiva contestazione di addebito ma deve comunque essere formalizzata attraverso un verbale sottoscritto dal dipendente, da trasmettersi al Servizio Gestione Risorse Umane per l'inserimento nel fascicolo personale. In ogni caso deve essere rispettato il principio della tempestività e immediatezza dell'azione disciplinare.

Art. 6

Sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale

1. L'Incaricato di Posizione Organizzativa, Responsabile del Settore, in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, entro **5 giorni** dalla notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, trasmette gli atti all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, secondo periodo in combinato disposto con il comma 3 del predetto articolo del D.Lgs. n.165/2001.
2. Ricevuti gli atti, l'UPD tempestivamente e comunque **entro 20 giorni, raddoppiato a 40 giorni** per le sanzioni gravi, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni. Il termine per la contestazione decorre dalla data di trasmissione degli atti ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha avuto altrimenti notizia dell'infrazione. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.
 1. Entro il termine fissato per l'audizione difensiva, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di *grave ed oggettivo impedimento*, formulare *motivata* istanza di rinvio dell'audizione.
 2. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD può acquisire da altre Amministrazioni Pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
 3. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'UPD *conclude il procedimento*, a pena di decadenza dell'azione disciplinare, **entro 60 giorni, raddoppiato a 120 giorni** per

sanzioni gravi, dalla contestazione dell'addebito con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione. Il Mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

Art.7

Diritti del lavoratore

1. Entro la data fissata per l'audizione, il dipendente può chiedere, con motivata istanza per grave ed oggettivo impedimento, il rinvio dell'audizione difensiva.
2. Sull'istanza di rinvio dell'audizione difensiva decide l'UPD.
3. Il rinvio dell'audizione difensiva può essere richiesto dal dipendente per una sola volta.
4. La violazione del termine stabilito dal comma 1 comporta per il dipendente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa
5. Il rinvio dell'audizione difensiva superiore a 10 giorni prolunga il termine di conclusione del procedimento di pari durata (art.55 bis, comma 2, quarto periodo, D.Lgs. n.165/2001).

Art.8

Decadenza dall'azione disciplinare e responsabilità

1. Il procedimento disciplinare deve avviarsi e concludersi entro i tempi stabiliti dall'art. 55 bis del d. lgs. 165/2001 pena la decadenza dell'azione disciplinare.
2. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D.Lgs. n.165/2001.

Art. 9

Forma delle comunicazioni

1. Ogni comunicazione al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata (PEC), nel caso in cui il dipendente disponga 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.
2. 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.
3. In fase di protocollazione della documentazione in partenza o in arrivo concernente il procedimento disciplinare si avrà estrema cura di rispettare il diritto alla riservatezza del destinatario, anche a mezzo dell'utilizzo di registro di protocollo riservato.

Art. 10

Diritto di accesso

1. Ai sensi dell'art.55 bis, comma 5, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, il dipendente ha diritto di accesso a tutti gli atti pertinenti e rilevanti al procedimento disciplinare, quali nominativi autori dell'esposto solo nell'ipotesi in cui provenga da soggetto esterno all'ente, nominativi testimoni escussi in fase istruttoria etc.
2. In considerazione del suo munus, il Consigliere Comunale può ottenere l'accesso alla visione della documentazione riguardante i procedimenti disciplinari conclusi, con l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio.
3. Il terzo può ottenere l'accesso alla documentazione riguardante i procedimenti disciplinari purchè dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata (esercizio di difesa e non mera curiosità) e collegata al/i documento/i richiesto/i (es perchè autore dell'esposto).

Art. 11

Trasferimento del dipendente

1. Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra Amministrazione, il procedimento avviato nei suoi confronti non si estingue e inizia o prosegue nell'Amministrazione di destinazione cui vanno trasmessi gli atti.
2. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento del dipendente (art.55 bis, comma 8, del D.Lgs. n.165/2001).

Art. 12

Dimissioni del dipendente

1. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art.55 bis, comma 9, del D.Lgs. n.165/2001).

Art.13

Responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

1. Il 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, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili non aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in

relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'art.55 sexies, comma 3, D.Lgs. n.165/2001.

2. La responsabilità civile eventualmente configurabile in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave ai sensi dell'art.55 sexies, comma 4, D.Lgs. n.165/2001.

Art. 14

Permanente inidoneità psicofisica

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 octies nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio l'ente può risolvere il rapporto di lavoro.

SEZIONE III
Procedimento penale

Art. 15
Rapporto tra procedimento disciplinare
e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inoltra la denuncia penale e inizia il procedimento disciplinare.
2. Il *procedimento disciplinare*, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è *proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale*.
3. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale ma inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni non è ammessa la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs 165/01.
4. Per le infrazioni superiori, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, può avvenire, ai sensi dell' art. 55-bis, comma 1, secondo periodo del D. Lgs 165/01, nei casi di:
 - a) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
 - b) quando all'esito dell'istruttoria l'UPD non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
5. Resta salva la possibilità di adottare la sospensione dal servizio o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Art.16
Comunicazione della sentenza penale

1. Ai sensi dell'art.154 bis del D.Lgs.n.271/1989, come modificato dall'art.70 D.Lgs. n.150/2009, la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione Pubblica ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.
2. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 (CAD), entro 30 giorni dalla data del deposito.

Art.17

Rimedi attivabili nei casi in cui la sanzione irrogata non coincide con la sentenza penale

1. Se il procedimento penale viene definito con una **sentenza irrevocabile di assoluzione** che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste e non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso e il procedimento disciplinare, **non sospeso**, si è concluso con l'irrogazione di una sanzione, l'autorità competente, **ad istanza di parte** da proporsi entro il termine di decadenza di *sei mesi* dall'irrevocabilità della pronuncia penale, **riapre il procedimento** disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. In questo caso il procedimento disciplinare è rispettivamente ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001). L'assoluzione con la formula "poichè il fatto non costituisce illecito penale" non esclude la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto medesimo (art. 4 CCNL 11/04/2008).
2. Se il procedimento penale viene definito **con una sentenza irrevocabile di condanna** e il procedimento disciplinare, **non sospeso**, si è concluso con l'archiviazione, l'autorità competente **riapre il procedimento** disciplinare per adeguarlo alle determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. In questo caso il procedimento disciplinare è rispettivamente riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ed è concluso entro 180 giorni dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001).
3. Se il procedimento penale viene definito **con sentenza, irrevocabile, di prescrizione**, per decorrenza dei termini, che accerti la responsabilità del lavoratore per i fatti oggetto del procedimento medesimo, l'UPD, **nel caso di procedimento disciplinare sospeso**, lo riapre e procede alla autonoma valutazione dei fatti e alla determinazione della sanzione in ragione della gravità dei fatti medesimi.
4. Il procedimento disciplinare sospeso è riattivato entro 180 giorni da quanto l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione (art. 4 c. 4 CCNL 11/04/2008). Per i soli casi previsti all'art. 5 c. 4 L 97/2001 (cioè nel caso sia pronunciata sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza e deve concludersi entro i successivi 180 (art. 4 c. 5 CCNL 11/04/2008).
5. Se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento mentre **ne è stata applicata una diversa**, l'autorità competente **riapre** il procedimento disciplinare. In questo caso il procedimento disciplinare è riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza irrevocabile ed è concluso entro 180 giorni dalla riapertura (art. 55 ter c. 4 d. lgs. 165/2001).
6. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli artt. 6 e 7 del presente Regolamento.

7. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art.18

Sospensione cautelare obbligatoria

1. La sospensione cautelare obbligatoria scatta solo nei casi di:
 - a) dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.5 c. 1 CCNL 11/04/2008);
 - b) condanna non definitiva per peculato, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione, corruzione in atti giudiziari, corruzione di incaricato di pubblico servizio- artt. 314 1c, 317, 318,319, 319 ter, 319 quater e 320 c.p. ai sensi dell' 4 c. 1 L. 97/2001 (art. 5 c. 5 CCNL 11/04/2008);
 - c) nei casi previsti dagli art. 58 e 59 del D. Lgs. 267/2000 oggi sostituito dall'art. 10 del D. Lgs. 235/2012 (art.5 c. 4 CCNL 11/04/2008).

Art.19

Sospensione cautelare facoltativa

1. La sospensione cautelare facoltativa si ha nei casi di:
 - a) dipendente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento (art.5, comma 2, CCNL 11.04.2008);
 - b) dipendente sottoposto a procedimento penale dopo la cessazione del provvedimento di restrizione personale (art.5, comma 3, CCNL 11.04.2008).

Art. 20

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per peculato (art. 314c.p.), , concussione (art. 317 c.p.) , corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (319 c.p.), corruzione in atti giudiziari(art. 319 ter c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319 quater), corruzione di incaricato pubblico servizio (art. 320 c.p.) , l'Amministrazione di appartenenza lo *trasferisce* ad un *ufficio diverso* da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza .
2. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al *trasferimento di sede* o alla *attribuzione di un incarico differente* da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.
3. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è *posto in posizione di aspettativa o di disponibilità*, con diritto al trattamento economico in godimento (art.3, comma 1 e 2, L.n. 97/2001).

SEZIONE IV
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art.21

Impugnazione delle sanzioni

1. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, ai sensi dell'art. 63 del D. lgs. 165/01, previo eventuale tentativo di conciliazione.

Art.22

Pubblicità

1. Il presente Regolamento è inserito nel sito istituzionale, link "Amministrazione Trasparente", Sezione "Disposizioni Generali", Sottosezione "Atti Generali" per la durata di anni cinque.

Art. 23

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari incompatibili con quanto disciplinato dallo stesso.

Art. 24

Norme finali e transitorie

1. le disposizioni del presente regolamento si applicano alle procedure disciplinari avviate successivamente all'entrata in vigore. Per le procedure pendenti si applicheranno le norme vigenti al momento dell'avvio.