A.S.L. V.C.O.
Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Approvato con deliberazione n. 354 del 05.11.2012

REGOLAMENTO

SULLA RESPONSABILITA'

DISCIPLINARE DELLA DIRIGENZA

MEDICA/VETERINARIA, SANITARIA,

PROFESSIONALE, TECNICA e

AMMINISTRATIVA.

CAPO I
NORME GENERALI

Art. 1
Principi Generali

Il presente regolamento disciplina la materia riguardante la responsabilità disciplinare dei dipendenti dell'ASL VCO con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato appartenenti alle aree dirigenziali medica/veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa sulla base di quanto stabilito :
- dai vigenti CCNNLL dell'area contrattuale di riferimento.
- dal decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., così come modificato e integrato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
- dagli artt. 2104,2105,2118 e 2119 del Codice Civile.
- dal Codice di Comportamento dei dipendenti delle P.A. di cui al decreto del Ministero della Funzione Pubblica 28.11.2000.
- da ogni altra disposizione legislativa, regolamentare e contrattuale regolante la condotta dei dipendenti pubblici.

Art. 2
Obblighi del Dirigente

1. Il Dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del Dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti della P.A., allegato al CCNL del 03.11.2005, di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
   a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.
   b) Non utilizzare a fini privati le informazioni di cui si disponga per ragioni d'ufficio.

c) Nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda.
d) Nello svolgimento della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alla esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente.
e) Astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi.
f) Sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'adozione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti.
g) Informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda.
h) Astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.
i) Garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente.
j) Assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche.
k) Rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale.
l) Rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.
m) Assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il Dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. in materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 3
Sanzioni disciplinari

Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei poteri disciplinati nell'art. 2 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) rimprovero verbale.
b) censura scritta.
c) sanzione pecuniaria (multa).
d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni.
e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.
f) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi.
g) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi.
h) Licenziamento con preavviso.
i) Licenziamento senza preavviso.

Per le sanzioni dalla lettera b) alla lettera i) è necessaria la promozione di procedimento disciplinare. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

CAPO II
CODICE DISCIPLINARE

Art. 4
Criteri generali di individuazione delle infrazioni e sanzioni

1) L'azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tal fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

a. l'intenzionalità del comportamento.
b. il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento.
c. La rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate.
d. Le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'azienda.
e. L'entità del danno provocato a cose e a persone, ivi compresi gli utenti.
f. L'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2) La recidiva nelle mancanze previste nei successivi articoli n. 5,6,7,8 e 9 (censura, multa e casi di sospensione dal servizio) già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3) Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate 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.

Art. 5
Censura scritta e multa

1) La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 ad € 500 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 4 c. 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate al successivo art. 11 lett. a) (licenziamento senza preavviso per falsa attestazione).
b) Condotta negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi.
c) Alterchi negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi.

d) Comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche.
e) Violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura di reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda.
f) Violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore.
g) Inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti.
h) Violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'azienda ed è destinato al rischio clinico o ad attività formative.

Art. 6
Sospensione del lavoro con privazione della retribuzione fino a 15 giorni

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4 comma 1 e con riferimento all'art. 55 bis, comma 7 D. Lgs. 165/2001:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborare con l'autorità disciplinare procedente che richiede di fornire informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso delle quali si è a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio.
b) Rilascio di dichiarazioni false o reticenti quando al dirigente sia richiesto di prestare la medesima collaborazione riportata alla precedente lettera.

Art. 7
Sospensione del lavoro con privazione della retribuzione fino a 3 mesi.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, con riferimento all'art. 55 sexies comma 3 ed art. 55 septies comma 6, D. Lgs. 165/2001, si applica nel caso di:

a) mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni

sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestatamene infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare costituenti infrazioni sanzionabili con il licenziamento.

b) Inosservanza delle disposizioni di cui all'art. 55 septies c. 6 del D.Lgs. 165/2001 (controlli sulle assenze)

Art. 8
Sospensione del lavoro con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi si applica, con riferimento all'art. 55 sexies comma 1 D. Lgs. 165/2001, graduando l'intensità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art.4 comma 1, per comportamenti in violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs n. 165/2001, qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare e se dagli stessi ne sia derivata la condanna della P.A. al risarcimento del relativo danno.
L'entità della sanzione sarà proporzionata all'entità del risarcimento.

Art. 9
Sospensione del lavoro con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.

1) La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dagli artt. 5,6,7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970.

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale

dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 7 lett. a) e dell'art. 55 sexies, comma 3 D. Lgs. 165/2001

e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrio abbandono dello stesso: in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione ai seguenti criteri (salvo non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater comma 1 lett. B) D. Lgs. 165/2001):

- alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio
- al disservizio determinatosi
- alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente
- agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi.

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanza relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati.

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale.

i) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente.

j) Il comportamento negligente ed omissorio nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda a terzi.

k) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

l) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del presente regolamento.

m) Atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

n) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale può differire, per un massimo di 30 (trenta) giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

In relazione alla specificità della funzione medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'azienda con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 dei CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 6 e 7 del presente regolamento.

La relativa trattenuta sarà introitata nel bilancio dell'azienda ed è destinata al rischio clinico (sanzione irrogate a dirigenti dell'area medica) o ad attività formative (per le sanzioni irrogate a dirigenti area SPTA).

Art. 10
Licenziamento con preavviso

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.

c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze dei lavoratori per malattia di cui al comma 2 dell'art. 55 septies del D. Lgs. 165/01.

d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste dagli articoli 5,6,7,8 e 9 del presente regolamento, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità.

d) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda.

Art. 11
Licenziamento senza preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

Art. 55 quinques D. Lgs. 165

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; il lavoratore, ferma la responsabilità di tipo penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodo per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera.

c) 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.

d) Condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

e) Condanna penale definitiva, o di applicazione della pena per il delitto di cui al c. 1. art. 55 quinques del D.Lgs. 165/01 (falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia). Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

f) Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 18 (sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare).

g) Condanna, anche non passata in giudicato, per i delitti di seguito elencati:

- Delitti già indicati nell'art. 58, c. 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del Codice penale, lett. c), d), e)
  art. 59, c. 1 lett a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, c. 1 lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e lett. c) del D. Lgs. n. 267/2000.
- Gravi delitti commessi in servizio
- Delitti previsti dall'art. 3 c. 1 Legge n. 97/2001
- recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

- Recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
- Per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 (Recesso per giusta causa) del codice civile.

Art. 12
Altre tipologie di infrazioni non espressamente disciplinate

Le mancanze non espressamente previste negli artt. da 5 a 10 (sanzionate con censura scritta, multa e sospensione) e artt. 11 e 12 (licenziamento) sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 4, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui al precedente art. 2 nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni ai principi desumibili dagli articoli precedenti in materia.

Art. 13
Competenze

1) Per tutte le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni, competente è il Direttore o il Responsabile della Struttura presso la quale il Dirigente presta servizio. Laddove la struttura sia diretta da Dirigente incaricato ex art. 18 CCNL 08.06.2000 e s.m.i. ovvero da facente funzioni ex PO 36-GRU 02, la competenza è devoluta all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

2) Per le infrazioni superiori a quelle specificate al precedente capoverso è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) individuato secondo i criteri stabiliti nella deliberazione n. 540 del 14.09.2010.

CAPO III
IL PROCEDIMENTO

SEZ.I

Il PROCEDIMENTO DAVANTI AL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Art. 14
L'istruttoria e la decisione

Art. 55 bis comma 3

1) La segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti deve essere presentata, da chiunque ne sia venuto a conoscenza, nei termini più brevi, al dirigente direttore dell'unità operativa o responsabile di SSD/SS a cui il dirigente è assegnato gerarchicamente.
   Quest'ultimo avvia la relativa istruttoria preliminare da concludersi entro 5 (cinque) giorni da quello in cui ne ha avuto conoscenza.

D. Lgs. 165/2001 150/2001 Art. 55 bis c. 3

2) Il responsabile di cui al precedente comma, se ritiene che la sanzione da applicare sia superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, provvede alla contestazione per iscritto dei fatti al dirigente ed all'irrogazione della sanzione ovvero trasmette, entro il predetto termine di 5 (cinque) giorni, gli atti all'UPD per i provvedimenti di competenza dandone contestualmente comunicazione all'interessato e, per conoscenza, al Direttore Generale.

3) La contestazione dell'addebito deve essere effettuata senza indugio e comunque entro 20 (venti) giorni da quando il responsabile ne sia venuto a conoscenza.

4) La convocazione scritta per la difesa, disposta dai dirigenti di cui al c.1, deve avvenire in forma scritta garantendo al dirigente un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni dalla notifica della contestazione del fatto che vi ha dato causa. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5) Entro il termine fissato per la convocazione, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a 10 (dieci) giorni del termine a difesa, motivato dall'impedimento del dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento, fermo restando che in caso di ulteriore assenza il responsabile della struttura adotterà comunque le proprie determinazioni. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, e per il dirigente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

6) Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 60 (sessanta) giorni dalla contestazione dell'addebito.

7) Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell' addebito, il dirigente 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 o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

8) Nel corso dell'istruttoria il responsabile può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; quest'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

9) Non si può tenere conto di alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

Il PROCEDIMENTO DAVANTI ALL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 15
L'istruttoria e la decisione

1) L'Ufficio competente (U.P.D), ricevuta formalmente agli atti notizia di infrazione, provvede, entro i 40 (quaranta) giorni successivi, alla contestazione scritta dell'addebito nei confronti del dirigente da sottoporre a procedimento disciplinare, inviata per conoscenza alla Direzione Generale e alla contestuale convocazione scritta per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso minimo di 20 giorni.
   Il Dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

2) Entro il termine fissato per la convocazione, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a 10 gg. (dieci) del termine a difesa, motivato dall'impedimento del dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento, fermo restando che in caso di ulteriore assenza l'U.P.D adotterà comunque le proprie determinazioni. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, e per il dirigente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

3) Dopo l'espletamento dell'eventuale attività istruttoria, l' U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 (centoventi) giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dirigente lavora.

5) Nel corso dell'istruttoria il responsabile può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; quest' attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

6) Non si può tenere conto di alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

Art. 16

Trasferimento o dimissioni del dirigente: effetti sul procedimento disciplinare

Art. 55 bis c. 8
D. Lgs. 165/2001
D. Lgs. 150/2001

1) In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi 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.

Art. 55 bis c. 9
D. Lgs. 165/2001
D. Lgs. 150/2001

2) In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare del servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 17
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1) Laddove l'azienda, su proposta del responsabile della struttura o dell'U.P.D, riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a 60 (sessanta) giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2) Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3) Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 18
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1) Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione per la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente all'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

2) Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dall'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 19.

3) Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti nel D.Lgs.vo 267/2000 agli articoli che seguono:

   art. 58, c.1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 c.p. lett.c) d) ed e)
   * vedere riferimenti legislativi in fondo al documento

   art. 59, c.1 lett.a), b) c)
   * vedere riferimenti legislativi in fondo al documento

   e fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs.vo 165/2001, nonché dell'art. 19 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4) Nel caso dei delitti previsti all'art. 3 c. 1 della Legge n. 97/2001 (trasferimento a seguito di rinvio a giudizio; richiamo ad art. 314, c. 1, art. 317 art. 318, art. 319, art. 319 ter, art. 320 del Codice Penale), trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4 c. 1 della citata legge 97/2001 (Peculato, concussione, abuso d'ufficio, omissione atti d'ufficio, violazione segreto d'ufficio). E' fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 19 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
   * vedere riferimenti legislativi in fondo al documento

5) Nei casi indicati nei commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter D.Lgs. 165/2001 c. 1, ultimo periodo
   * vedere riferimenti legislativi in fondo al documento

6) Ove l'azienda intenda procedere alla applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi la sospensione

dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni.
Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso può essere disposta per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.
Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs 165/2001, tale sospensione può essere prorogata , ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità della sanzione disciplinare.

7) Al dirigente sospeso dal servizio, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari qualora ne abbia titolo.

8) Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 19 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9) In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del c. 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 19
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

1) Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

2) L'Azienda nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quanto all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3) Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'Autorità disciplinare procedente , nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, c. 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, c. 1, del codice di procedure penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento penale sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetti del giudizio penali per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55 ter c. 4.

4) Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2 del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente , anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5) Dalla data di riammissione di cui al precedente c. 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6) Qualora, oltre i fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al c. 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le

violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente regolamento disciplinare.

Art. 20
La determinazione concordata della sanzione.

1) L'Autorità disciplinare competente ed il dirigente, 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.

CCNL 17/10/2005 sequenze contr. Art. 28

2) la sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 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'Autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al c. 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei 5 (cinque) giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità previste in tema di comunicazione nell'ambito del procedimento disciplinare.

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 c. 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 5 (cinque) giorni successivi al ricevimento della proposta, nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6) Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei 3 (tre) giorni successivi il dirigente 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 dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non può essere impugnata, 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.

9) In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 (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. 21
Norma finale

1) Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia agli artt. 55 e ss. del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e ad ogni altra normativa applicabile e/o ai CCNNLL vigenti nel tempo.

Riferimenti legislativi

D. Lgs. 165/2001 art. 55 quarter c. 1 lettera a)

a) *1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:*
b) *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;*
c) *b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;*

D. Lgs. 165/2001 art. 55 sexies, c. 3

d) *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 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, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.*

art. 58, c.1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 c.p. lett. c) d) ed e)

e) *coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;*

b) *coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;*

316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui),

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o piu' delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

art. 59, c.1 lett. a), b) c)

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58:
a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 58, comma 1, lettera a), o per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316, 316-bis, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale;
b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

c) coloro nei cui confronti l'autorita' giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 12 settembre 1982, n. 646. La sospensione di diritto consegue, altresi', quando e' disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale.

D.Lgs. 165/2001 art. 55 ter c. 1, ultimo periodo

"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. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, 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, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente."

L. 97/2001 art. 3 c. 1

Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 3-18, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, 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.

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.

Codice Penale art. 314 c. 1, art. 317, art. 318, art. 319, art. 319-ter, art. 320

«Art. 314 (Peculato). - Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.(Omissis).».

«Art. 317 (Concussione). - Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.».

«Art. 318 (Corruzione per un atto d'ufficio). - Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.».

«Art. 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio). - Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.».

«Art. 319-ter (Corruzione in atti giudiziari). - Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.».

«Art. 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio). - Le disposizioni dell'art. 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.».