

D.P.R. 3/57

[omissis]

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 11.- Promessa solenne e giuramento.

L'impiegato, all'atto dell'assunzione in prova, deve fare, davanti al capo dell'Ufficio o ad un suo delegato, in presenza di due testimoni, solenne promessa secondo la formula seguente:

"Prometto di essere fedele alla Repubblica, di osservare lealmente la Costituzione e le leggi dello Stato, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell'interesse dell'Amministrazione per il pubblico bene". Prima di assumere servizio di ruolo l'impiegato deve prestare giuramento davanti al capo dell'Ufficio, o ad un suo delegato, in presenza di due testimoni, secondo la formula seguente:

"Giuro di essere fedele alla Repubblica, di osservare lealmente la Costituzione e le leggi dello Stato, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell'interesse dell'Amministrazione per il pubblico bene".

La promessa solenne e il giuramento non si ripetono nel caso di passaggio ad altro impiego. Il rifiuto di prestare la promessa solenne o il giuramento importa la decadenza dall'impiego.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 12.- Obbligo della residenza.

L'impiegato deve risiedere nel luogo ove ha sede l'ufficio cui è destinato.

Il capo dell'ufficio, per rilevanti ragioni, autorizza l'impiegato a risiedere altrove, quando ciò sia conciliabile col pieno e regolare adempimento d'ogni altro suo dovere; dell'eventuale diniego è data comunicazione scritta all'interessato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 13.- Comportamento in servizio.

L'impiegato deve prestare tutta la sua opera nel disimpegno delle mansioni che gli sono affidate curando, in conformità delle leggi, con diligenza e nel miglior modo, l'interesse dell'Amministrazione per il pubblico bene.

L'impiegato deve conformare la sua condotta al dovere di servire esclusivamente la Nazione, di osservare lealmente la Costituzione e le altre leggi e non deve svolgere attività incompatibili con l'anzidetto dovere.

Nei rapporti con i superiori e con i colleghi l'impiegato deve ispirarsi al principio di un'assidua o solerte collaborazione; deve essere di guida e di esempio ai dipendenti, in modo da assicurare il più efficace rendimento del servizio.

Nei rapporti con il pubblico, il comportamento dell'impiegato deve essere tale da stabilire completa fiducia e sincera collaborazione tra i cittadini e l'Amministrazione.

Qualora non sussistano particolari ragioni da sottoporre al capo dell'ufficio, l'impiegato deve, di regola, trattare gli affari attribuiti alla sua competenza tempestivamente e secondo il loro ordine cronologico. Fuori dell'ufficio, l'impiegato deve mantenere condotta conforme alla dignità delle proprie funzioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 14.- Orario di servizio.

L'orario giornaliero di servizio rimane regolato dalle norme in vigore.

Quando le esigenze dell'Amministrazione lo richiedano l'impiegato è tenuto a prestare servizio con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario anche in ore non comprese nell'orario normale, salvo che sia esonerato per giustificati motivi.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 15.- Segreto d'ufficio.

1. L'impiegato deve mantenere il segreto d'ufficio. Non può trasmettere a chi non ne abbia diritto informazioni riguardanti provvedimenti od operazioni amministrative, in corso o conclusione, ovvero notizie di cui sia venuto a conoscenza a causa delle sue funzioni, al di fuori delle ipotesi e delle modalità previste dalle norme sul diritto di accesso. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'impiegato preposto ad un ufficio rilascia copie ed estratti di atti e documenti di ufficio nei casi non vietati dall'ordinamento.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 16.- Dovere verso il superiore.

L'impiegato deve eseguire gli ordini che gli siano impartiti dal superiore gerarchico relativamente alle proprie funzioni o mansioni.

Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, l'impiegato rilevi difficoltà od inconvenienti, derivanti dalle disposizioni impartite dai superiori per l'organizzazione o lo svolgimento dei servizi, deve riferirne per via gerarchica, formulando le proposte a suo avviso opportune per rimuovere la difficoltà o l'inconveniente. Parimenti per via gerarchica deve essere inoltrata ogni altra comunicazione od istanza dell'impiegato.

Tuttavia l'impiegato ha diritto di consegnare al proprio superiore pieghi suggellati diretti al Ministro, esclusivamente per questioni personali di particolare gravità e delicatezza attinenti al rapporto d'impiego.

Tali pieghi devono essere inoltrati d'ufficio senza indugio.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo I - Doveri

Art. 17.- Limiti al dovere verso il superiore.

L'impiegato, al quale, dal proprio superiore, venga impartito un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo, deve farne remostranza allo stesso superiore, dichiarandone le ragioni.

Se l'ordine è rinnovato per iscritto, l'impiegato ha il dovere di darvi esecuzione.

L'impiegato non deve comunque eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 18.- Responsabilità dell'impiegato verso l'Amministrazione.

L'impiegato delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, è tenuto a risarcire alle amministrazioni stesse i danni derivanti da violazioni di obblighi di servizio.

Se l'impiegato ha agito per un ordine che era obbligato ad eseguire va esente da responsabilità, salva la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine.

L'impiegato, invece, è responsabile se ha agito per delega del superiore.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 19.- Giurisdizione della Corte dei conti.

L'impiegato, per la responsabilità di cui al precedente articolo, è sottoposto alla giurisdizione della Corte dei Conti nei modi previsti dalle leggi in materia.

La Corte, valutate le singole responsabilità, può porre a carico dei responsabili tutto il danno accertato o parte di esso. Il diritto al risarcimento si estingue con il decorso del termine di prescrizione ordinario previsto dal Codice civile.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 20.- Obbligo di denuncia.

Il direttore generale e il capo del servizio che vengano a conoscenza direttamente od a seguito di rapporto cui sono tenuti gli organi inferiori, di fatti che diano luogo a responsabilità ai sensi dell'art. 18 devono farne denuncia al procuratore generale della Corte dei conti, indicando tutti gli elementi raccolti per l'accertamento della responsabilità e la determinazione dei danni.

Qualora il fatto dannoso venga accertato da un impiegato con qualifica di ispettore generale, nel corso di una ispezione, questi è tenuto a farne immediatamente denuncia al procuratore generale della Corte dei conti, informandone nel contempo il direttore generale o il capo del servizio competente.

Se il fatto dannoso sia imputabile al direttore generale o al capo di un servizio posto alle dirette dipendenze del Ministro, la denuncia è fatta a cura del Ministro stesso.

Ove in sede di giudizio si accerti che la denuncia fu omessa per dolo o colpa grave, la Corte può condannare al risarcimento anche i responsabili dell'omissione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 21.- Responsabilità dell'agente contabile.

Resta regolata dalle norme vigenti la speciale responsabilità dell'agente contabile.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 22.- Responsabilità verso i terzi.

L'impiegato che, nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite dalle leggi o dai regolamenti, cagioni ad altri un danno ingiusto ai sensi dell'art. 23 è personalmente obbligato a risarcirlo. L'azione di risarcimento nei suoi confronti può essere esercitata congiuntamente con l'azione diretta nei confronti dell'Amministrazione qualora, in base alle norme ed ai principi vigenti dell'ordinamento giuridico, sussista anche la responsabilità dello Stato.

L'amministrazione che abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal dipendente si rivale agendo contro quest'ultimo a norma degli articoli 18 e 19. Contro l'impiegato addetto alla conduzione di autoveicoli o di altri mezzi meccanici l'azione dell'Amministrazione è ammessa solo nel caso di danni arrecati per dolo o colpa grave.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - Doveri - Responsabilità - Diritti

Capo II - Responsabilità

Art. 23.- Danno ingiusto.

E' danno ingiusto, agli effetti previsti dall'art. 22, quello derivante da ogni violazione dei diritti dei terzi che l'impiegato abbia commesso per dolo o per colpa grave; restano salve le responsabilità più gravi previste dalle leggi vigenti.

La responsabilità personale dell'impiegato sussiste tanto se la violazione del diritto del terzo sia cagionata dal compimento di atti od operazioni, quanto se la detta violazione consista nell'omissione o nel ritardo ingiustificato di atti od operazioni al cui compimento l'impiegato sia obbligato per legge o per regolamento.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 24.- Responsabilità degli organi collegiali.

Quando la violazione del diritto sia derivata da atti od operazioni di collegi amministrativi deliberanti, sono responsabili, in solido, il presidente ed i membri del collegio che hanno partecipato all'atto od all'operazione.

La responsabilità è esclusa per coloro che abbiano fatto constatare nel verbale il proprio dissenso.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 25.- Diffida.

L'omissione di atti o di operazioni, al cui compimento l'impiegato sia tenuto per legge o per regolamento, deve essere fatta constare da chi vi ha interesse mediante diffida notificata all'impiegato e all'Amministrazione a mezzo di ufficiale giudiziario.

Quando si tratti di atti o di operazioni da compiersi ad istanza dell'interessato, la diffida è inefficace se non siano trascorsi sessanta giorni dalla data di presentazione dell'istanza stessa.

Qualora l'atto o l'operazione faccia parte di un procedimento amministrativo, la diffida è inefficace se non siano trascorsi sessanta giorni dalla data di compimento dell'atto od operazione precedente ovvero, qualora si tratti di atti od operazioni di competenza di più uffici, dalla data in cui l'atto precedente, oppure la relazione o il verbale della precedente operazione, trasmesso dall'ufficio che ha provveduto, sia pervenuto all'ufficio che deve attendere agli ulteriori incombenti.

Se le leggi ed i regolamenti amministrativi, ovvero i capitolati generali o speciali e i disciplinari di concessione, stabiliscono per il compimento di determinati atti od operazioni termini più brevi o più ampi di quelli previsti nei commi precedenti la diffida è efficace se notificata dopo la scadenza del termine entro il quale gli atti o le operazioni debbono essere compiuti, secondo la specifica norma che li concerne.

Decorso inutilmente trenta giorni dalla notificazione della diffida, l'interessato può proporre l'azione di risarcimento, senza pregiudizio del diritto alla riparazione dei danni che si siano già verificati in conseguenza dell'omissione o del ritardo.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 26.- Inesecuzione del giudicato amministrativo.

Qualora il danno del terzo derivi dalla mancata esecuzione del giudicato formatosi contro l'Amministrazione, l'azione di risarcimento può essere iniziata soltanto dopo che siano

trascorsi sessanta giorni dalla notificazione, con diffida a provvedere, della decisione del Consiglio di Stato in sede giurisdizionale che, ai sensi dell'art. 27, n. 4, del R.D. 26 giugno 1924, n. 1054, dichiara l'obbligo dell'autorità amministrativa di conformarsi al giudicato, salvo il diritto alla riparazione dei danni che si siano verificati.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 27.- Comunicazione della diffida.

L'impiegato convenuto in giudizio ai sensi dell'art. 22 o quello cui sia stata notificata una delle diffide previste dagli artt. 25 e 26 ha il dovere di darne, senza indugio, notizia al capo dell'ufficio dal quale dipende.

Il capo dell'ufficio ha il dovere di informare senza indugio il Ministro degli atti di citazione e delle diffide che siano notificati a lui stesso, ovvero ad impiegati dipendenti.

Debbono altresì essere comunicate al capo dell'ufficio ed al Ministro, ai sensi del primo e secondo comma del presente articolo, le sentenze, rinunce e transazioni intervenute nei detti giudizi.

La difesa dell'impiegato convenuto in giudizio può essere assunta dall'Avvocatura dello Stato, nei casi e con le forme previste dall'art. 44 del R.D. 30 ottobre 1933, n. 1611.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 28.- Esclusione della responsabilità verso i terzi.

Alla responsabilità dell'impiegato verso i terzi si applicano le disposizioni del secondo comma dell'art. 18.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 29.- Altri casi di esclusione della responsabilità verso i terzi.

La responsabilità personale verso i terzi di cui agli articoli precedenti è esclusa, oltre che negli altri casi previsti dalla legge, quando l'impiegato ha agito per legittima difesa di sé o di altri o quando sia stato costretto all'azione od omissione dannosa da violenza fisica esercitata sulla persona. Quando ha agito perché costretto dalla necessità di salvare sé

o altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona ed il pericolo non è stato da lui volontariamente causato né era altrimenti evitabile, al danneggiato è dovuto dall'amministrazione cui l'impiegato appartiene un indennizzo.

Ai fini dell'applicazione della disposizione di cui al precedente comma l'impiegato ha l'obbligo di informare i superiori prima di essere convenuto in giudizio per il risarcimento del danno o prima che gli siano notificate le diffide previste dagli artt. 25 e 26.

Nelle ipotesi previste nei commi precedenti l'amministrazione può valutare se sussista responsabilità dell'impiegato verso di essa.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO II - DOVERI - RESPONSABILITÀ - DIRITTI

Capo II - Responsabilità

Art. 30.- Concorso di danno verso l'Amministrazione e verso i terzi.

Il mancato esercizio dell'azione di risarcimento nei confronti dell'impiegato da parte del terzo danneggiato la reiezione della domanda da parte del giudice adito, come pure le rinunce o transazioni non escludono che il fatto, l'omissione o il ritardo dell'impiegato siano valutati dall'Amministrazione ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 29.

[omissis]

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo I - Incompatibilità.

Art. 60.- Casi di incompatibilità.

L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo I - Incompatibilità.

Art. 61.- Limiti dell'incompatibilità.

Il divieto di cui all'articolo precedente non si applica nei casi di società cooperative.

L'impiegato può essere prescelto come perito od arbitro previa autorizzazione del Ministro o del capo ufficio da lui delegato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo I - Incompatibilità.

Art. 62.- Partecipazione all'amministrazione di enti e società.

Nei casi stabiliti dalla legge o quando ne sia autorizzato con deliberazione del Consiglio dei Ministri, l'impiegato può partecipare all'amministrazione o far parte di collegi sindacali in società o enti ai quali lo Stato partecipi o comunque contribuisca, in quelli che siano concessionari dell'amministrazione di cui l'impiegato fa parte o che siano sottoposti alla vigilanza di questa.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo I - Incompatibilità.

Art. 63.- Provvedimenti per casi di incompatibilità.

L'impiegato che contravvenga ai divieti posti dagli artt. 60 e 62 viene diffidato dal Ministro o dal direttore generale competente, a cessare dalla situazione di incompatibilità.

La circostanza che l'impiegato abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.

Decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che l'incompatibilità sia cessata, l'impiegato decade dall'impiego.

La decadenza è dichiarata con decreto del Ministro competente, sentito il Consiglio di amministrazione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo I - Incompatibilità.

Art. 64.- Denuncia dei casi di incompatibilità.

Il capo del servizio è tenuto a denunciare al Ministro o all'impiegato da questi delegato i casi di incompatibilità dei quali sia venuto comunque a conoscenza.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO V - INCOMPATIBILITÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

Capo II - Cumulo di impieghi.

Art. 65.- Divieto di cumulo di impieghi pubblici.

Gli impieghi pubblici non sono cumulabili, salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali.

I capi di ufficio, di istituti o di aziende e stabilimenti pubblici sono tenuti, sotto la loro personale responsabilità, a riferire al Ministro competente, il quale ne dà notizia alla Corte dei conti, i casi di cumulo di impieghi riguardanti il dipendente personale.

L'assunzione di altro impiego nei casi in cui la legge non consente il cumulo importa di diritto la cessazione dall'impiego precedente, salva la concessione del trattamento di quiescenza eventualmente spettante, ai sensi dell'art. 125, alla data di assunzione del nuovo impiego.

[omissis]

TITOLO VII – DISCIPLINA [gli articoli di cui al presente titolo, dall'art. 78 all'art. 123, si applicano solo se compatibili con quanto statuito dal Titolo IV Capo V del D.lgs. 150/09]

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 78.- Sanzioni.

L'impiegato che viola i suoi doveri è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) la censura;
- 2) la riduzione dello stipendio; 3) la sospensione dalla qualifica;
- 4) la destituzione.

Per l'impiegato con qualifica non inferiore a direttore generale si applica l'art. 123.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 79.- Censura.

La censura è una dichiarazione di biasimo scritta e motivata ed è inflitta per lievi trasgressioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 80.- Riduzione dello stipendio.

La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quinto d'una mensilità di stipendio e non può avere durata superiore a sei mesi.

La riduzione dello stipendio determina il ritardo di un anno nell'aumento periodico dello stipendio a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla punizione.

La riduzione dello stipendio è inflitta:

- a) per grave negligenza in servizio;
- b) per irregolarità nell'ordine di trattazione degli affari;
- c) per inosservanza dei doveri di ufficio;
- d) per contegno scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti ed il pubblico;
- e) per comportamento non conforme al decoro delle funzioni;
- f) per violazione del segreto di ufficio.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 81.- Sospensione dalla qualifica.

La sospensione dalla qualifica consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione dello stipendio per non meno di un mese e non più di sei mesi.

La sospensione è inflitta:

- a) nei casi previsti dall'articolo precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) per denigrazione dell'Amministrazione o dei superiori;
- c) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- d) per violazione del segreto di ufficio che abbia prodotto grave danno;

e) per comportamento che produca interruzione o turbamento nella regolarità o nella continuità del servizio e per volontario abbandono del servizio, salvo restando quanto è disposto dall'art. 4 della legge 20 dicembre 1954, n. 1181, in ordine alla tutela degli interessi collettivi ed individuali degli impiegati;

f) per tolleranza di abusi commessi da impiegati dipendenti.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 82.- Assegno alimentare.

All'impiegato sospeso è concesso un assegno alimentare in misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 83.- Effetti della sospensione dalla qualifica.

L'impiegato al quale è inflitta la sospensione non può essere promosso se non siano decorsi due anni dalla data dell'infrazione e subisce un ritardo di due anni nell'aumento periodico dello stipendio; tale ritardo è portato a tre anni se la sospensione dalla qualifica è superiore a tre mesi. Il tempo durante il quale l'impiegato sia stato sospeso dalla qualifica con privazione dello stipendio deve essere dedotto dal computo della anzianità.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 84.- Destituzione. La

destituzione è inflitta:

a) per atti i quali rivelino mancanza del senso dell'onore e del senso morale;

b) per atti che siano in grave contrasto con i doveri di fedeltà dell'impiegato;

c) per grave abuso di autorità o di fiducia;

d) per dolosa violazione dei doveri di ufficio che abbia portato grave pregiudizio allo Stato, ad enti pubblici od a privati;

- e) per illecito uso o distrazione di somme amministrate o tenute in deposito, o per connivente tolleranza di abusi commessi da impiegati dipendenti;
- f) per richiesta o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati dell'impiegato per ragioni d'ufficio;
- g) per gravi atti d'insubordinazione commessi pubblicamente o per eccitamento all'insubordinazione;
- h) per istigazione agli atti di cui alla lettera e) dell'art. 81.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 85.- Destituzione di diritto.

L'impiegato incorre nella destituzione, escluso il procedimento disciplinare:

- a) per condanna, passata in giudicato, per delitti contro la personalità dello Stato esclusi quelli previsti nel capo IV del titolo I del libro II del Codice penale; ovvero per delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione, per delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del Codice penale, per delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti dagli artt. 519, 520, 521, 531, 532, 533, 534, 535, 536 e 537 del Codice penale e per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa ed appropriazione indebita;
- b) per condanna, passata in giudicato, che importi l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata. Salvo quanto previsto nell'art. 123, comma terzo, nei casi contemplati dall'art. 84 e dal presente articolo il trattamento di quiescenza e previdenza è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 86.- Recidiva.

All'impiegato che incorre in una infrazione disciplinare dopo essere stato punito per una infrazione della stessa specie può essere inflitta la sanzione più grave di quella prevista per l'infrazione stessa.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 87.- Riabilitazione.

Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare e sempre che l'impiegato abbia riportato nei due anni la qualifica di "ottimo"; possono essere resi nulli gli effetti di essa, esclusa ogni efficacia retroattiva; possono altresì essere modificati i giudizi complessivi riportati dall'impiegato dopo la sanzione ed in conseguenza di questa. Il provvedimento è adottato con decreto ministeriale, sentiti il Consiglio di amministrazione e la Commissione di disciplina.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 88.- Reintegrazione dell'impiegato assolto in sede di giudizio penale di revisione.

L'impiegato destituito ai sensi dell'art. 85 e successivamente assolto nel giudizio penale di revisione con la formula prevista dall'art. 566, comma secondo, del Codice di procedura penale, ha diritto alla riammissione in servizio, anche in soprannumero salvo riassorbimento, dalla data della sentenza di assoluzione, e con la medesima qualifica ed anzianità che aveva all'atto della destituzione.

Se durante il periodo della destituzione l'impiegato non ha potuto partecipare ad esami di promozione, partecipa alla prima sessione successiva alla riammissione in servizio; in tal caso si applicano le disposizioni dell'art. 94 e la promozione viene conferita anche in soprannumero, salvo riassorbimento.

Se durante il periodo della destituzione si siano svolti scrutini di promozione, si procede ai sensi dell'art. 95 e la promozione eventuale è conferita ai sensi del comma precedente di questo articolo.

All'impiegato assolto in seguito a giudizio di revisione spettano, per il periodo di destituzione, tutti gli assegni non percepiti, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di carattere straordinario qualunque sia la durata della destituzione stessa; detto periodo è altresì utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza.

L'impiegato, già destituito ed assolto in sede di revisione, può entro sessanta giorni dalla riammissione in servizio, chiedere di essere collocato a riposo con trattamento di quiescenza e previdenza spettantegli ai sensi del successivo articolo 125.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 89.- Reintegrazione dell'impiegato prosciolto in sede di revisione del procedimento disciplinare.

Le disposizioni dell'art. 88 si applicano all'impiegato destituito a seguito di procedimento disciplinare e quelle del secondo, terzo e quarto comma dello stesso articolo all'impiegato punito con sanzione superiore alla censura, quando, a seguito della revisione del procedimento disciplinare, egli sia stato prosciolto da ogni addebito.

Il comma precedente è applicabile anche nei casi di annullamento del provvedimento disciplinare o di estinzione del relativo procedimento.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo I - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Art. 90.- Premorienza dell'impiegato alla sentenza di assoluzione in sede di revisione.

Se l'impiegato decede prima della sentenza di assoluzione in sede di revisione del giudicato penale o prima del proscioglimento da ogni addebito in sede di revisione del procedimento disciplinare, la vedova ed i figli minorenni hanno diritto a tutti gli assegni non percepiti durante il periodo di sospensione o di destituzione, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di carattere straordinario, in relazione alla qualifica rivestita dall'impiegato al momento della sospensione o della destituzione, nonché agli aumenti periodici di stipendio successivamente maturati fino alla data in cui l'impiegato stesso avrebbe raggiunto i limiti massimi di età e di servizio per la permanenza nell'impiego o fino a quella del decesso, se anteriore.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 91.- Sospensione cautelare obbligatoria.

L'impiegato sottoposto a procedimento penale può essere, quando la natura del reato sia particolarmente grave, sospeso dal servizio con decreto del Ministro; ove sia stato emesso mandato od ordine di cattura, l'impiegato deve essere immediatamente sospeso dal servizio con provvedimento del capo dell'ufficio.

Il capo dell'ufficio che ha notizia dell'emissione di un mandato o ordine di comparizione, o della convalida del fermo, nei confronti d'un impiegato da lui dipendente, deve riferirne immediatamente all'ufficio del personale del Ministero.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 92.- Sospensione cautelare facoltativa.

Il ministro può, per gravi motivi, ordinare la sospensione dell'impiegato dal servizio anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare.

La sospensione disposta prima dell'inizio del procedimento disciplinare è revocata e l'impiegato ha diritto alla riammissione in servizio ed alla corresponsione degli assegni non percepiti, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di carattere straordinario, se la contestazione degli addebiti, ai sensi del secondo comma dell'art. 103, non ha luogo entro quaranta giorni dalla data in cui è stato comunicato all'impiegato, nelle forme dell'art. 104, il provvedimento di sospensione.

All'impiegato sospeso ai sensi del precedente e del presente articolo si applicano, le disposizioni dell'art. 82.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 93.- Esclusione dagli esami e dagli scrutini.

L'impiegato sospeso ai sensi degli artt. 91 e 92 è escluso dagli esami o dagli scrutini di promozione.

Quando l'impiegato è stato deferito al giudizio della Commissione di disciplina, il Ministro, anche se non ha disposto la sospensione cautelare, può, sentito il Consiglio d'amministrazione, escludere l'impiegato dall'esame o dallo scrutinio.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 94.- Ammissione agli esami dell'impiegato prosciolto da addebiti disciplinari.

L'impiegato escluso dall'esame che sia stato prosciolto da ogni addebito disciplinare o punito con la censura e ammesso al primo esame successivo e, qualora riporti una votazione in virtù della quale sarebbe stato promovibile se ottenuta nell'esame originario, è collocato nella graduatoria di questo, tenuto conto della votazione stessa, ed è promosso, anche in soprannumero salvo riassorbimento, con decorrenza a tutti gli effetti, con esclusione delle competenze già maturate, dalla stessa data con la quale sarebbe stata conferita la promozione in base al detto esame. L'impiegato ammesso all'esame di cui al precedente comma, qualora non abbia raggiunto una votazione tale da consentirgli di essere promosso nel primo esame ma abbia conseguito una votazione superiore all'ultimo dei promossi di uno dei successivi esami, viene iscritto nella graduatoria nella quale può

trovare utile collocazione ed è promosso con la medesima anzianità degli altri impiegati compresi nella graduatoria in cui è collocato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 95.- Ammissione agli scrutini dell'impiegato prosciolto da addebiti disciplinari.

L'impiegato escluso dallo scrutinio quando sia prosciolto dagli addebiti dedotti nel procedimento disciplinare, o questo si concluda con l'irrogazione della censura, è scrutinato per la promozione. Se il Consiglio di amministrazione delibera che l'impiegato scrutinato sia maggiormente meritevole almeno dell'ultimo promosso con lo scrutinio originario, lo designa per la promozione, indicando il posto che deve occupare in graduatoria.

La promozione è conferita, anche in soprannumero salvo riassorbimento, con decorrenza dalla stessa data delle promozioni disposte in base allo scrutinio originario.

Se durante il periodo di esclusione si siano svolti più scrutini di promozione ai quali l'impiegato avrebbe potuto essere sottoposto il Consiglio d'amministrazione deve valutare l'impiegato per ciascuno dei successivi scrutini e stabilire in quale di questi avrebbe potuto essere promosso.

La data di decorrenza della promozione è quella dello scrutinio per effetto del quale, a giudizio del Consiglio d'amministrazione, si sarebbe dovuta conferire la promozione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 96.- Computo della sospensione cautelare.

Qualora a seguito del procedimento disciplinare venga inflitta all'impiegato la sospensione dalla qualifica, il periodo di sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione.

Se la sospensione dalla qualifica viene inflitta per durata inferiore alla sospensione cautelare sofferta o se viene inflitta una sanzione minore o se il procedimento si conclude con il proscioglimento dell'impiegato, debbono essere corrisposti all'impiegato tutti gli assegni non percepiti, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di carattere straordinario, per il tempo eccedente la durata della punizione o per effetto della sospensione.

Sono dedotte in ogni caso le somme corrisposte a titolo di assegno alimentare.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 97.- Revoca della sospensione.

Quando la sospensione cautelare sia stata disposta in dipendenza del procedimento penale e questo si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato perché il fatto non sussiste o perché l'impiegato non lo ha commesso, la sospensione è revocata e l'impiegato ha diritto a tutti gli assegni non percepiti, escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di lavoro straordinario e salva deduzione dell'assegno alimentare eventualmente corrisposto.

Se il procedimento penale si conclude con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato per motivi diversi da quelli contemplati nel comma precedente, la sospensione può essere mantenuta qualora nei termini previsti dal successivo comma venga iniziato a carico dell'impiegato procedimento disciplinare.

Il procedimento disciplinare deve avere inizio, con la contestazione degli addebiti, entro 180 giorni dalla data in cui è divenuta irrevocabile la sentenza definitiva di proscioglimento od entro 40 giorni dalla data in cui l'impiegato abbia notificato all'amministrazione la sentenza stessa.

La sospensione cessa se la contestazione degli addebiti non ha luogo entro il detto termine ed il procedimento disciplinare, per i fatti che formarono oggetto del procedimento penale, non può più essere iniziato. In tal caso l'impiegato ha diritto agli assegni previsti nel primo comma.

Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso a seguito di denuncia all'autorità giudiziaria, la scadenza del termine predetto estingue altresì il procedimento disciplinare che non può più essere rinnovato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 98.- Sospensione dalla qualifica a seguito di condanna penale.

L'impiegato condannato a pena detentiva con sentenza passata in giudicato, qualora non venga destituito, è sospeso dalla qualifica fino a che non abbia scontato la pena.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo II - Sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale.

Art. 99.- Revoca di diritto della sospensione.

Quando, a seguito del giudizio penale di revisione, l'impiegato già condannato sia stato assolto ai sensi dell'art. 566 del Codice di procedura penale la sospensione inflitta ai sensi dell'articolo precedente è revocato di diritto e si applicano le disposizioni degli artt. 94, 95 e 97.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione I - Procedimento per l'irrogazione della censura.

Art. 100.- Censura.

La censura è inflitta dal capo dell'ufficio che secondo l'ordinamento dell'amministrazione centrale o delle circoscrizioni periferiche è preposto ad un ramo dell'amministrazione.

Salvo quanto è previsto dall'art. 123 per i direttori generali, al capo del servizio o dell'ufficio centrale ed al capo dell'ufficio periferico che dipendono direttamente dall'autorità centrale la sanzione è inflitta dal Ministro.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione I - Procedimento per l'irrogazione della censura.

Art. 101.- Procedimento per l'irrogazione della censura.

Il superiore competente a norma dell'art. 100 ad infliggere la censura contesta l'addebito per iscritto, nella forma stabilita dall'articolo 104 assegnando all'impiegato un termine non maggiore di dieci giorni per presentare, per iscritto, le proprie giustificazioni.

La sanzione deve essere motivata e comunicata all'impiegato per iscritto.

Copia della comunicazione è immediatamente rimessa al capo del personale insieme con le contestazioni e le giustificazioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione I - Procedimento per l'irrogazione della censura.

Art. 102.- Ricorso gerarchico.

Contro il provvedimento con cui viene inflitta la censura è ammesso ricorso gerarchico al Ministro che provvede con decreto motivato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 103.- Accertamenti.

Il capo dell'ufficio che a norma dell'art. 100 è competente ad irrogare la censura deve compiere gli accertamenti del caso e, ove ritenga che sia da irrogare una sanzione più grave della censura, rimette gli atti all'ufficio del personale.

L'ufficio del personale che abbia comunque notizia di una infrazione disciplinare commessa da un impiegato svolge gli opportuni accertamenti preliminari e, ove ritenga che il fatto sia punibile con la sanzione della censura, rimette gli atti al competente capo ufficio; negli altri casi contesta subito gli addebiti all'impiegato invitandolo a presentare le giustificazioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 104.- Formalità per la contestazione.

La comunicazione delle contestazioni deve risultare da dichiarazione dell'impiegato, scritta sul foglio contenente le contestazioni, copia del quale gli deve essere consegnata.

L'eventuale rifiuto a rilasciare la dichiarazione predetta deve risultare da attestazione scritta del capo dell'ufficio incaricato della consegna.

Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione delle contestazioni viene fatta mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

Se le comunicazioni relative al procedimento disciplinare non possono effettuarsi nelle forme previste dai due commi precedenti, sono fatte mediante pubblicazione nell'albo dell'ufficio cui l'impiegato appartiene.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 105.- Giustificazioni dell'impiegato.

Le giustificazioni debbono essere presentate, entro venti giorni dalla comunicazione delle contestazioni, all'ufficio del personale od al capo dell'ufficio presso il quale l'impiegato presta servizio, che vi appone la data di presentazione e ne cura l'immediata trasmissione all'ufficio del personale. In quest'ultimo caso l'impiegato ha facoltà di consegnare in piego chiuso le giustificazioni perché siano così trasmesse all'ufficio del personale.

Il termine della presentazione delle giustificazioni può essere prorogato per gravi motivi, e per non più di quindici giorni, dal capo del personale.

E' in facoltà dell'inculpato di rinunciare al termine, purché lo dichiari espressamente per iscritto.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 106.- Archiviazione degli atti.

Il capo del personale quando in base alle indagini preliminari ed alle giustificazioni dell'impiegato ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, ordina l'archiviazione degli atti dandone comunicazione all'interessato.

Qualora ritenga che l'infrazione sia punibile con la censura trasmette gli atti al capo del servizio dell'ufficio competente perché provveda alla irrogazione della punizione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 107.- Procedimento.

Il capo del personale, quando attraverso le indagini preliminari e le giustificazioni dell'impiegato ritenga che possa applicarsi una sanzione più grave della censura e che il

caso sia sufficientemente istruito, trasmette gli atti alla Commissione di disciplina, agli effetti degli artt. 80 e seguenti, entro il quindicesimo giorno da quello in cui sono pervenute le giustificazioni.

Se, invece, ritenga opportune ulteriori indagini nomina, entro il termine indicato nel comma precedente, un funzionario istruttore scegliendolo tra gli impiegati aventi qualifica superiore a quella dell'impiegato.

Quando la natura delle indagini investe l'esercizio di mansioni tecniche proprie della carriera cui l'impiegato appartiene ed il funzionario istruttore sia di carriera diversa, il capo del personale può designare un funzionario della stessa carriera dell'impiegato sottoposto al procedimento ma di qualifica o di anzianità superiore perché, in qualità di consulente tecnico, collabori nello svolgimento delle indagini con il funzionario istruttore.

La nomina a funzionario istruttore od a consulente non può essere affidata agli addetti ai gabinetti ed alle segreterie particolari.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 108.- Funzionario istruttore e consulente tecnico.

Le nomine del funzionario istruttore e del consulente tecnico debbono essere comunicate all'impiegato entro cinque giorni.

Valgono per il funzionario istruttore ed il consulente le norme circa l'astensione e la ricusazione dei componenti delle commissioni di disciplina. L'istanza di ricusazione è proposta per iscritto al capo del personale che decide in via definitiva, sentito il funzionario ricusato, anche sull'opportunità di rinnovare gli atti istruttori già compiuti.

Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato soltanto insieme con il provvedimento che infligge la punizione disciplinare.

La mancata proposizione della ricusazione non preclude la facoltà di far valere, in tale sede, i vizi del provvedimento derivanti dall'incompatibilità del funzionario istruttore o del consulente.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 109.- Facoltà del funzionario istruttore e del consulente.

Il funzionario istruttore, nel corso delle indagini, può sentire senza giuramento testimoni e periti, compresi quelli indicati dall'impiegato e può avvalersi all'uopo della cooperazione di altri uffici della stessa o di altre amministrazioni.

Il consulente, oltre a svolgere le particolari indagini affidategli dall'istruttore, ha facoltà di assistere all'assunzione di ogni mezzo di prova e di proporre al funzionario istruttore domande da rivolgersi ai testimoni ed ai periti.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 110.- Termini per l'espletamento dell'inchiesta.

L'inchiesta disciplinare deve essere conclusa entro novanta giorni dalla nomina del funzionario istruttore. Per gravi motivi, il funzionario istruttore, prima della scadenza del detto termine, può chiedere al capo del personale la proroga del termine per non oltre trenta giorni.

Il funzionario istruttore ed il consulente che, nel corso delle indagini siano collocati a riposo, le proseguono fino al loro compimento.

Essi possono essere sostituiti, con decreto motivato del Ministro, per destinazione, con il loro consenso, ad altro ufficio che sia incompatibile con le funzioni di istruttore o di consulente o che, per gravi esigenze di servizio, sia inconciliabile con lo svolgimento di tali funzioni.

Il provvedimento di sostituzione del funzionario istruttore o del consulente può essere impugnato dall'impiegato soltanto insieme con il provvedimento che infligge la punizione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 111.- Atti preliminari al giudizio disciplinare.

Terminate le indagini e comunque entro il termine originario o prorogato di cui all'articolo precedente, il funzionario istruttore riunisce gli atti in fascicoli, numerandoli progressivamente in ordine cronologico ed apponendo su ciascun foglio la propria firma; correda il fascicolo di un indice da lui sottoscritto e rimette il fascicolo stesso, entro dieci giorni dalla data dell'ultimo atto compiuto, al capo del personale che lo trasmette, con le sue eventuali osservazioni, nei dieci giorni successivi alla commissione di disciplina.

Entro dieci giorni successivi a quello in cui gli atti sono pervenuti, il segretario della commissione dà avviso all'impiegato nelle forme previste dall'art. 104 che nei venti giorni successivi egli ha facoltà di prendere visione di tutti gli atti del procedimento e di estrarne copia.

Trascorso tale termine il presidente della commissione stabilisce la data della trattazione orale che deve aver luogo entro trenta giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente e, quando non ritenga di riferire personalmente, nomina un relatore fra i membri della commissione.

La data della seduta fissata per la trattazione orale deve essere comunicata dal segretario all'ufficio del personale e, nelle forme previste dall'art. 104, all'impiegato almeno venti giorni prima, con avvertenza che egli ha facoltà di intervenirvi per svolgere oralmente le proprie difese e di far pervenire alla commissione, almeno cinque giorni prima della seduta, eventuali scritti o memorie difensive.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 112.- Modalità per la trattazione orale e per la deliberazione della Commissione di disciplina.

Nella seduta fissata per la trattazione orale, il relatore riferisce in presenza dell'impiegato senza prendere conclusioni in merito al provvedimento da adottare.

L'impiegato può svolgere oralmente la propria difesa ed ha per ultimo la parola. Il presidente o, previa sua autorizzazione, i componenti della commissione possono rivolgergli domande in merito ai fatti ed alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi. Alla seduta può intervenire il capo del personale o un impiegato da lui delegato.

Della trattazione orale si forma verbale che viene sottoscritto dal segretario e vistato dal presidente.

Chiusa la trattazione orale e ritiratisi il capo del personale, l'impiegato ed il segretario, la commissione, sentite le conclusioni del relatore, delibera a maggioranza di voti, con le modalità seguenti:

- a) il presidente sottopone separatamente a decisione le questioni pregiudiziali, quelle incidentali la cui decisione sia stata differita, quelle di fatto e di diritto riguardanti le infrazioni contestate e quindi, se occorre, quelle sull'applicazione delle sanzioni. Tutti i componenti della commissione di disciplina danno il loro voto su ciascuna questione, qualunque sia stato quello sulle altre;
- b) il presidente raccoglie i voti cominciando dal componente di qualifica meno elevata od a parità di qualifica dal componente meno anziano e vota per ultimo;
- c) se i componenti presenti alla seduta eccedono il numero legale, quelli di qualifica meno elevata od i meno anziani non possono partecipare alla votazione a pena di nullità, salvo che uno di essi sia stato relatore nella seduta di trattazione, nel qual caso egli prende il posto del componente di qualifica meno elevata o del meno anziano fra coloro che avrebbero dovuto votare;
- d) qualora nella votazione si manifestino più di due opinioni, i componenti la commissione che hanno votato per la sanzione più grave si uniscono a quelli che hanno votato per la sanzione immediatamente inferiore fino a che venga a risultare la maggioranza. In ogni altro caso, quando su una questione vi è parità di voti, prevale l'opinione più favorevole all'impiegato.

La deliberazione è sempre segreta e nessuno può opporre l'inosservanza delle modalità precedenti come causa di nullità o d'impugnazione, salvo quanto è stabilito sub c).

Non possono partecipare alla deliberazione a pena di nullità i membri della commissione che abbiano riferito all'ufficio del personale o svolte indagini ai sensi dell'art. 103 o che abbiano partecipato come funzionari istruttori o consulenti all'inchiesta.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 113.- Supplemento di istruttoria.

Se il procedimento è stato rimesso ai sensi del primo comma dell'art. 107 alla commissione questa, ove ritenga necessarie ulteriori indagini, rinvia con ordinanza gli atti all'ufficio del personale perché provveda ai sensi del secondo comma dell'articolo 107.

Se il procedimento è stato rimesso ai sensi del primo comma dell'art. 111 alla commissione, questa, ove ritenga necessarie ulteriori indagini, rinvia con ordinanza gli atti all'ufficio del personale, indicando quali sono i fatti e le circostanze da chiarire e quali le

prove da assumere richiedendo, se del caso, la nomina del consulente previsto dal terzo comma dell'art. 107.

La commissione assegna il termine entro il quale il funzionario istruttore deve espletare le ulteriori indagini e restituire gli atti alla commissione, agli effetti dell'art. 111.

Il termine può essere prorogato, per gravi motivi, dal presidente della commissione.

La commissione può sempre assumere direttamente qualsiasi mezzo di prova, nel quale caso stabilisce con ordinanza la seduta dandone avviso, nelle forme e con i termini di cui al quarto comma dell'art. 111, all'impiegato, che può assistervi e svolgere le proprie deduzioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 114.- Deliberazione della Commissione di disciplina.

La commissione, se ritiene che nessun addebito possa muoversi all'impiegato, lo dichiara nella deliberazione.

Se ritiene che gli addebiti siano in tutto o in parte sussistenti propone la sanzione da applicare.

La deliberazione motivata viene stesa dal relatore o da altro componente la commissione ed è firmata dal presidente, dall'estensore e dal segretario.

Copia della deliberazione, con gli atti del procedimento e la copia del verbale della trattazione orale, viene trasmessa, entro venti giorni dalla deliberazione, all'ufficio del personale.

Il Ministro provvede con decreto motivato a dichiarare prosciolto l'impiegato da ogni addebito o ad infliggere la sanzione in conformità della deliberazione della commissione, salvo che egli non ritenga di disporre in modo più favorevole all'impiegato.

Il decreto deve essere comunicato all'impiegato entro dieci giorni dalla sua data, nei modi previsti dall'art. 104.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 115.- Rinvio della decisione.

Quando la trattazione orale non possa essere esaurita in una sola seduta e nell'intervallo si sia fatto luogo alla rinnovazione totale o parziale dei componenti della commissione, la trattazione continua innanzi alla commissione quale era originariamente costituita, fino alla deliberazione prevista dall'art. 112.

Se la commissione ha provveduto con ordinanza, ai sensi del primo e del secondo comma dell'art. 113, la trattazione orale in esito all'espletamento delle ulteriori indagini è rinnovata, con l'osservanza delle disposizioni degli artt. 111 e 112 dinanzi alla commissione quale è costituita al momento in cui si fa luogo alla rinnovazione.

Qualora, iniziata la trattazione orale, sopravvenga una causa di incompatibilità, di ricusazione o di astensione del presidente o di uno dei membri, ovvero taluni di costoro, per impedimento fisico, non sia più in grado di intervenire, la trattazione orale deve esser rinnovata, con l'osservanza delle disposizioni degli artt. 111 e 112.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 116.- Rimborso spese all'impiegato prosciolto.

L'impiegato prosciolto ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute per comparire innanzi alla commissione ed alle relative indennità di missione.

Può chiedere, altresì, che gli sia corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno per il tempo strettamente indispensabile per prendere visione degli atti del procedimento ed estrarne copia. Il rimborso delle spese di soggiorno è dovuto nella misura stabilita dalla legge per l'indennità di missione.

La domanda prevista dal comma precedente deve essere proposta entro trenta giorni dalla comunicazione del decreto che proscioglie l'impiegato da ogni addebito; su di essa provvede il capo del personale.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 117.- Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del giudizio penale.

Qualora per il fatto addebitato all'impiegato sia stata iniziata azione penale il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 118.- Rapporto tra giudizio disciplinare e cessazione del rapporto di impiego.

Qualora nel corso del procedimento disciplinare il rapporto d'impiego cessi anche per dimissioni volontarie o per collocamento a riposo a domanda, il procedimento stesso prosegue agli effetti dell'eventuale trattamento di quiescenza e previdenza.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 119.- Rapporto tra procedimento disciplinare e giudicato amministrativo.

Quando il decreto del Ministro che infligge la sanzione disciplinare sia annullato per l'accoglimento di ricorso giurisdizionale o straordinario e la decisione non escluda la facoltà dell'amministrazione di rinnovare in tutto o in parte il procedimento, il nuovo procedimento deve essere iniziato a partire dal primo degli atti annullati entro trenta giorni dalla data in cui sia pervenuta al Ministero la comunicazione della decisione giurisdizionale ai sensi dell'art. 87 comma primo del R.D. 17 agosto 1907, n. 642, ovvero dalla data di registrazione alla Corte dei conti del decreto che accoglie il ricorso straordinario od entro trenta giorni dalla data in cui l'impiegato abbia notificato al Ministero la decisione giurisdizionale o lo abbia costituito in mora per la esecuzione del decreto che accoglie il ricorso straordinario.

Decorso tale termine il procedimento disciplinare non può essere rinnovato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 120.- Estinzione del procedimento.

Il procedimento disciplinare si estingue quando siano decorsi novanta giorni dall'ultimo atto senza che nessun ulteriore atto sia stato compiuto.

Il procedimento disciplinare estinto non può essere rinnovato.

L'estinzione determina, altresì, la revoca della sospensione cautelare e dell'esclusione dagli esami e dagli scrutini con gli effetti previsti dagli artt. 94, 95 e 97.

Nello stato matricolare dell'impiegato non deve essere fatta menzione del procedimento disciplinare estinto.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 121.- Riapertura del procedimento.

Il procedimento disciplinare può essere riaperto se l'impiegato cui fu inflitta la sanzione ovvero la vedova o i figli minorenni che possono avere diritto al trattamento di quiescenza adducano nuove prove tali da far ritenere che sia applicabile una sanzione minore o possa essere dichiarato il proscioglimento dall'addebito.

La riapertura del procedimento è disposta dal Ministro su relazione dell'ufficio del personale ed il nuovo procedimento si svolge nelle forme previste dagli artt. 104 e seguenti.

Il Ministro, qualora non ritenga di disporre la riapertura del procedimento, provvede con decreto motivato sentito il Consiglio di amministrazione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 122.- Effetti della riapertura del procedimento.

Nel caso previsto dal primo comma dell'articolo 121 la riapertura del procedimento sospende gli effetti della sanzione già inflitta.

All'impiegato già punito, nei confronti del quale sia stata disposta la riapertura del procedimento disciplinare, non può essere inflitta una sanzione più grave di quella già applicata.

Qualora egli venga prosciolto o sia ritenuto passibile di una sanzione meno grave, devono essergli corrisposti, in tutto o in parte, gli assegni non percepiti, escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale o per prestazioni di lavoro straordinario, salvo la deduzione dell'eventuale assegno alimentare. La disposizione del comma precedente si applica anche nel caso in cui la riapertura del procedimento sia stata domandata dalla vedova o dai figli minorenni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VII - DISCIPLINA

Capo III - Procedimento disciplinare.

Sezione II - Procedimento per l'irrogazione della riduzione dello stipendio, della sospensione dalla qualifica e della destituzione.

Art. 123.- Esonero del direttore generale.

Nel procedimento disciplinare a carico di un impiegato con qualifica non inferiore a direttore generale, la contestazione degli addebiti viene fatta con atto del Ministro, al quale debbono essere dirette le giustificazioni dell'impiegato.

Si osservano le disposizioni degli artt. 104 e 105. Il Ministro, qualora non accolga le giustificazioni, riferisce al Consiglio dei Ministri il quale delibera sulla incompatibilità dell'impiegato ad essere mantenuto in servizio e sul diritto al trattamento di quiescenza e previdenza.

L'impiegato riconosciuto incompatibile è dispensato dal servizio con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro competente.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo I - Dimissioni e relativo trattamento.

Art. 124.- Dimissioni.

L'impiegato può in qualunque tempo dimettersi dall'ufficio.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto.

L'impiegato che ha presentato le dimissioni deve proseguire nell'adempimento dei doveri di ufficio finché non gli venga comunicata l'accettazione delle dimissioni.

L'accettazione può essere rifiutata o ritardata per motivi di servizio, previo parere del Consiglio di amministrazione, o quando sia in corso procedimento disciplinare a carico dell'impiegato. Agli effetti del comma precedente s'intende che sia in corso procedimento disciplinare anche se al momento della presentazione delle dimissioni, pur non essendo avvenuta la contestazione degli addebiti, abbia avuto luogo la sospensione cautelare dall'impiego.

Se al momento in cui l'impiegato non sospeso cautelarmente presenta le dimissioni siano stati iniziati gli accertamenti disciplinari preliminari, la contestazione degli addebiti deve seguire entro trenta giorni dalla data di presentazione delle dimissioni ed in mancanza della contestazione entro tale termine le dimissioni debbono essere accettate.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo I - Dimissioni e relativo trattamento.

Art. 125.- Trattamento di quiescenza.

L'impiegato dimissionario consegue il diritto alla pensione qualora abbia raggiunto un'età non inferiore a quella prevista per il collocamento a riposo ridotta di cinque anni e conti almeno venti anni di servizio effettivo oppure a qualunque età qualora abbia prestato almeno venticinque anni di servizio effettivo.

Negli altri casi l'impiegato dimissionario ha diritto all'indennità per una sola volta in luogo di pensione nella misura prevista dalle vigenti disposizioni, purché abbia prestato almeno un anno intero di servizio effettivo.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo I - Dimissioni e relativo trattamento.

Art. 126.- Dimissioni dell'impiegata coniugata.

L'impiegata che abbia contratto matrimonio, anche se sia rimasta successivamente vedova con prole a carico, può presentare le dimissioni con il diritto al trattamento di quiescenza spettante alla data di risoluzione del rapporto d'impiego, secondo le disposizioni di cui al R.D. 21 febbraio 1895, n. 70, e successive modificazioni.

Ai fini del compimento dell'anzianità minima richiesta per la maturazione del diritto a pensione, è concesso all'impiegata predetta un aumento del servizio utile fino al massimo di cinque anni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo II - Decadenza dall'impiego.

Art. 127.- Decadenza.

Oltre che nel caso previsto dall'art. 63, l'impiegato incorre nella decadenza dall'impiego:

- a) quando perda la cittadinanza italiana;
- b) quando accetti una missione o altro incarico da una autorità straniera senza autorizzazione del Ministro competente;
- c) quando, senza giustificato motivo, non assuma o non riassuma servizio entro il termine prefissogli, ovvero rimanga assente dall'ufficio per un periodo non inferiore a quindici giorni ove gli ordinamenti particolari delle singole amministrazioni non stabiliscano un termine più breve;
- d) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile. La decadenza di cui alle lettere c) e d) è disposta sentito il consiglio di amministrazione.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo II - Decadenza dall'impiego.

Art. 128.- Effetti della decadenza.

La decadenza non comporta la perdita del diritto al trattamento di quiescenza secondo le norme vigenti qualora non derivi da perdita della cittadinanza.

L'impiegato decaduto ai sensi della lettera d) dell'art. 127 non può concorrere ad altro impiego nell'Amministrazione dello Stato.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo III - Dispensa dal servizio.

Art. 129.- Dispensa.

Può essere dispensato dal servizio l'impiegato divenuto inabile per motivi di salute, salvo che non sia diversamente utilizzato ai sensi dell'art. 71, nonché quello che abbia dato prova di incapacità o di persistente insufficiente rendimento.

Ai fini del precedente comma è considerato di persistente insufficiente rendimento l'impiegato che, previamente ammonito, riporti al termine dell'anno nel quale è stato richiamato una qualifica inferiore al "buono".

All'impiegato proposto per la dispensa dal servizio è assegnato un termine per presentare, ove creda, le proprie osservazioni.

L'impiegato può chiedere di essere sentito personalmente dal consiglio di amministrazione.

La dispensa è disposta con decreto motivato del Ministro, sentito il consiglio di amministrazione.

E' fatto in ogni caso salvo il diritto al trattamento di quiescenza e previdenza spettante secondo le disposizioni vigenti.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo III - Dispensa dal servizio.

Art. 130.- Accertamento sanitario per la dispensa.

Quando la dispensa debba avvenire per motivi di salute si procede all'accertamento delle condizioni di salute dell'impiegato mediante visita medica collegiale.

L'impiegato ha diritto di farsi assistere da un medico di propria fiducia.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo IV - Collocamento a riposo.

Art. 131.- Collocamento a riposo.

Il rapporto d'impiego, oltre che negli altri casi previsti dal presente decreto, cessa con il collocamento a riposo d'ufficio o a domanda, secondo le disposizioni di cui al R.D. 21 febbraio 1895, numero 70, e successive modificazioni.

PARTE PRIMA - Stato giuridico

TITOLO VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Capo V - Riammissione in servizio.

Art. 132.- Riammissione.

L'impiegato con qualifica inferiore a direttore generale, cessato dal servizio per dimissioni o per collocamento a riposo o per decadenza dall'impiego nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 127, può essere riammesso in servizio, sentito il parere del Consiglio di amministrazione.

Può essere riammesso in servizio l'impiegata dichiarata decaduta ai sensi della lettera a) dell'art. 127, quando la perdita della cittadinanza italiana si sia verificata a seguito di matrimonio contratto con cittadino straniero e l'impiegata abbia riacquistata la cittadinanza per effetto dell'annullamento o dello scioglimento del matrimonio.

L'impiegato riammesso è collocato nel ruolo e nella qualifica cui apparteneva al momento della cessazione dal servizio, con decorrenza di anzianità nella qualifica stessa dalla data del provvedimento di riammissione.

La riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto e non può aver luogo se la cessazione dal servizio avvenne in applicazione di disposizioni di carattere transitorio o speciale.