

TABELLA SINOTTICA N. 1	
SOGGETTI COMPETENTI ALL'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE ED ALL'ADOZIONE DELLE DECISIONI CONSEGUENTI (come da assetto e deleghe definite con deliberazione del Direttore Generale n. ____ del ____)	
CAMPO D'INTERVENTO	SOGGETTI COMPETENTI
Infrazioni che comportano l'irrogazione di sanzioni comprese tra la censura scritta e la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni	Dirigente responsabile della struttura di afferenza
<p>Infrazioni previste:</p> <p>⇒ dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09)</p> <p>⇒ dall'art. 55-sexies, comma 3 e comma 6, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09)</p> <p>⇒ dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09)</p> <p>che comportano la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione</p>	<p>Ufficio per i Procedimenti Disciplinari</p> <p>NOTA BENE</p> <p>Nei casi in questione, il procedimento è gestito dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari. La sanzione è comminata dallo stesso Ufficio, su delega del Direttore Generale, attribuita avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 7 - comma 4 - del C.C.N.L. integrativo del C.C.N.L./08, sottoscritto in data 06.05.2010</p>
<p>Infrazioni che comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni:</p> <p>⇒ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi</p> <p>⇒ licenziamento con preavviso</p> <p>⇒ licenziamento senza preavviso</p>	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

TABELLA SINOTTICA N° 2	
DESCRIZIONE PROCEDURA PER INFRAZIONI CHE COMPORTANO L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI COMPRESSE TRA LA CENSURA SCRITTA E LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A DIECI GIORNI	
Organismo competente a gestire il procedimento	Dirigente responsabile della struttura di afferenza dell'interessato
Contestazione d'addebito	Entro venti giorni dalla data di conoscenza di comportamenti punibili
Convocazione per il contraddittorio al fine di consentire l'esercizio del diritto alla difesa	Preavviso di almeno dieci giorni
	<p>a) Entro il termine fissato, se il dipendente non intende presentarsi, può inviare memoria scritta.</p> <p>b) In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa</p> <p>NOTA BENE Il differimento può essere disposto per UNA SOLA VOLTA nel corso del procedimento.</p>
Conclusione del procedimento e conseguente adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione da parte del soggetto competente.	<p>a) Entro sessanta giorni dalla data della contestazione d'addebito</p> <p>b) In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente</p>

TABELLA SINOTTICA N° 3	
DESCRIZIONE PROCEDURA PER LE INFRAZIONI PREVISTE: ⇒ dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09) ⇒ dall'art. 55-sexies, comma 3 e comma 6, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09) ⇒ dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/01 (così come introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150/09) che comportano la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione	
Organismo competente a gestire il procedimento	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Trasmissione degli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari da parte del Responsabile della struttura	Entro cinque giorni dalla notizia del fatto
Contestazione d'addebito	Entro venti giorni dalla data di conoscenza di comportamenti punibili
Convocazione per il contraddittorio al fine di consentire l'esercizio del diritto alla difesa	Preavviso di almeno dieci giorni a) Entro il termine fissato, se il dipendente non intende presentarsi, può inviare memoria scritta. b) In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa NOTA BENE Il differimento può essere disposto per UNA SOLA VOLTA nel corso del procedimento.
Conclusione del procedimento e conseguente adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.	a) Entro sessanta giorni dalla data della contestazione d'addebito b) In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente
Soggetto competente all'adozione della decisione	Come da indicazioni riportate nella tabella sinottica n. 1

TABELLA SINOTTICA N. 4	
DESCRIZIONE PROCEDURA PER INFRAZIONI CHE COMPORTANO L'IRROGAZIONE DI SANZIONI SUPERIORI ALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO FINO A DIECI GIORNI (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso)	
Organismo competente	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Trasmissione degli atti da parte del responsabile della struttura organizzativa di afferenza del dipendente all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, con contestuale comunicazione all'interessato	<u>Entro cinque giorni dalla notizia del fatto</u> , la cui conoscenza è comprovata con atto formale
<u>Contestazione d'addebito</u>	<u>Entro quaranta giorni dalla data di ricezione della segnalazione</u> trasmessa dal Responsabile della struttura organizzativa di afferenza del dipendente interessato ovvero dalla data nella quale l'Ufficio ha acquisito altrimenti la notizia dell'infrazione
Convocazione, contestuale alla <u>contestazione d'addebito</u> , per il contraddittorio al fine di consentire l'esercizio del diritto alla difesa	<u>Preavviso di almeno venti giorni</u>
	<p>a) Entro il termine fissato, se il dipendente non intende presentarsi, può inviare memoria scritta.</p> <p>b) In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio del diritto di difesa</p> <p>NOTA BENE Il differimento può essere disposto per UNA SOLA VOLTA nel corso del procedimento.</p>
<u>Conclusione del procedimento e conseguente adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione</u>	<u>Entro centoventi giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione</u> , anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente lavora.

TABELLA SINOTTICA N° 5	
PROCEDURA E TEMPI PER LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE Attivabile SOLO ed ESCLUSIVAMENTE fuori dei casi per i quali ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso	
FASI	TEMPI
Soggetti abilitati ad attivare la procedura conciliativa prevista dall'art. 12 del CCNL/2010	a) Autorità disciplinare procedente ⇒ Dirigente responsabile di struttura ⇒ Ufficio per i Procedimenti Disciplinari b) Dirigente sottoposto all'azione disciplinare
Proposta attivazione procedura conciliativa	Entro i cinque giorni successivi all'audizione del dirigente
Disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa	Entro i cinque successivi al ricevimento della proposta
Caso di mancata accettazione	Riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinari, così come descritti nelle precedenti tabelle sinottiche a seconda delle diverse tipologie di sanzioni
Caso di accettazione della proposta	L'Autorità disciplinare procedente convoca nei tre giorni successivi il dirigente
Caso di esito positivo della procedura conciliativa	L'accordo raggiunto è formalizzato in apposito verbale con conseguente irrogazione della sanzione
Caso di esito negativo della procedura conciliativa	Il mancato accordo è formalizzato in apposito verbale con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, così come descritti nelle precedenti tabelle sinottiche a seconda delle diverse tipologia di sanzioni

TABELLA SINOTTICA N° 6	
CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEI TERMINI	
Conseguenza per l'amministrazione	Decadenza dall'azione disciplinare
Conseguenza per il dipendente	Decadenza dall'esercizio del diritto alla difesa