



Ufficio unico per i Procedimenti Disciplinari

Termini dei procedimenti disciplinari

art. 55bis D.Lgs. n. 165/01 (come stabilito da art. 69 D.Lgs. n. 150/09) e artt. 5, 6, 7 e 13 Regolamento procedimenti disciplinari NCI

RIMPROVERO VERBALE

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

DAL RIMPROVERO SCRITTO ALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, anche in comando o fuori ruolo, quando ha segnalazione di comportamenti punibili con tali sanzioni, **entro 5 giorni** dalla notizia del fatto o dal momento in cui ne ha piena conoscenza, trasmette all'U.P.D. una relazione sul caso e ne dà contestuale comunicazione all'interessato.

Il responsabile U.P.D. contesta per iscritto l'addebito al dipendente **entro e non oltre 20 giorni** (che decorrono dalla data di ricezione degli atti ad esso trasmessi o dalla data nella quale ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione) e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale, con un **preavviso di almeno 10 giorni**.

Dopo l'eventuale ulteriore istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento **entro 60 giorni dalla contestazione di addebito** con l'atto di archiviazione o irrogazione della sanzione.

DALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE OLTRE I 10 GIORNI FINO AL LICENZIAMENTO

Il responsabile o il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, anche in comando o fuori ruolo, se la sanzione da applicare è più grave di quelle del precedente paragrafo, **entro 5 giorni** dalla notizia del fatto o dal momento in cui è terminato il pieno accertamento, trasmette gli atti all'U.P.D., dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Il responsabile U.P.D. contesta per iscritto l'addebito al dipendente **entro e non oltre 40 giorni** (che decorrono dalla data di ricezione degli atti ad esso trasmessi o dalla data nella quale ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione) e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale, con un **preavviso di almeno 20 giorni**.

Dopo l'eventuale ulteriore istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento **entro 120 giorni dalla notizia dell'illecito** con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, salva l'eventuale sospensione per procedimento penale (art. 55ter comma 1).

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ovvero dalla data nella quale l'U.P.D. ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

In caso di **differimento superiore a 10 giorni** del termine a difesa, per impedimento del dipendente, 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.

La violazione dei termini soprariportati comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare o, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Al di fuori delle ipotesi di violazione cui consegue la sanzione del licenziamento, il responsabile U.P.D. può procedere, a mezzo della sottoindicata procedura conciliativa, non obbligatoria, alla determinazione della sanzione concordata che non potrà essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal C.C.N.L. per la tipologia di infrazione per la quale si procede. La sanzione così determinata non è più soggetta ad impugnazione. L'iniziativa per l'attivazione della procedura conciliativa facoltativa è riconosciuta sia all'U.P.D. che al dipendente oggetto di procedimento disciplinare. La proposta di sanzione concordemente determinata deve essere formulata **entro i 5 giorni successivi all'audizione** del dipendente e dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La definizione del relativo procedimento conciliativo deve avvenire **entro 30 giorni dalla data della contestazione**. Il superamento di detto termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, con decadenza delle parti di avvalersi ulteriormente della stessa.