



Agenzia per i Servizi Formativi e per il Lavoro della Provincia di Latina S.r.L.

***REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO
DISCIPLINARE***

Approvato con Decisione dell'Amministratore Unico n. 4 del 20.12.2018

REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto del regolamento e fonti

1. Il presente regolamento ha ad oggetto la responsabilità disciplinare, le relative sanzioni e la disciplina dell'intera procedura disciplinare relativamente al personale dipendente e dirigente, a tempo indeterminato e determinato di Latina Formazione cui si applica il CCNL Funzioni Locali, in applicazione della vigente normativa in materia¹.
2. Rimane ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile prevista dalla normativa di settore.

Art. 2

Principi generali e tipologia delle sanzioni

1. Rappresentano principi fondamentali del procedimento disciplinare:
 - l'obbligatorietà dell'azione disciplinare;
 - la tempestività dell'azione disciplinare;
 - il contraddittorio procedimentale;
 - la proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti commessi;
 - la parità di trattamento tra lavoratori in sede disciplinare;
 - la tassatività delle sanzioni;
 - la gradualità sanzionatoria.
2. Tutti i dipendenti sono obbligati a rispettare il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62, il Codice di Comportamento per il personale e gli altri collaboratori della Latina Formazione e Lavoro, gli obblighi di cui all'art. 57 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 del 21/05/2018, che in questa sede si intendono integralmente richiamati.
3. Fatto salvo quanto riportato dall'art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, la tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni sono stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 58 del CCNL FF. LL. 21/05/2018).
4. Le violazioni da parte dei dipendenti dei propri obblighi danno luogo, in base alla gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, secondo le modalità indicate nel presente regolamento, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari che, in base alla gravità dei fatti, possono essere di tipo conservativo o espulsivo:

¹ Normativa di riferimento:

- Art. 57 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 (Obblighi del dipendente)
- Art. 58 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 (Sanzioni disciplinari)
- Art. 59 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 (Codice Disciplinare)
- Capo III del CCNL del 22/02/2010 Area Dirigenza Regioni EE.LL. (Norme disciplinari e responsabilità disciplinare)
- D.Lgs N° 165/2001 artt. 54 e seguenti e successive modificazioni e integrazioni
- Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni - approvato con DPR 16 Aprile 2013 N° 62;
- Codice di Comportamento per il personale e gli altri collaboratori.

Conservativo:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino a un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 gg.;
- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 gg. fino a 6 mesi;

Espulsivo:

- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Tali previsioni di fonte contrattuale vanno integrate con le fattispecie sanzionatorie previste dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, in particolare quelle operate dal D.Lgs. 118/2017, che prevede le seguenti ulteriori tipologie di sanzione:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7 (rifiuto di collaborazione con l'UPD o falsa dichiarazione innanzi ad esso);
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1 (comportamento che determina la condanna dell'ente al risarcimento di danni);
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6 (mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti a omissioni o ritardi ingiustificati, anche in materia di controllo dell'assenteismo).

5. Competente all'irrogazione delle sanzioni di cui alla lettera a) (rimprovero verbale) è il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

6. Competente in via esclusiva per le sanzioni superiori al rimprovero verbale è l'UPD.

Art. 3

Codice Disciplinare e criteri di applicazione delle sanzioni

1. L'U.P.D., all'esito del procedimento di cui all'art. 7, irroga la sanzione ritenuta applicabile in osservanza del Codice Disciplinare redatto ai sensi dell'art. 59 del CCNL FF. LL. 21/05/2018 e dell'art. 55-quater del D.Lgs.165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017.

2. Al suddetto Codice deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001. La pubblicità sul sito istituzionale dell'Amministrazione del Codice Disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro; tale modalità di pubblicazione è estesa anche al codice di comportamento interno dei dipendenti e a quello generale (DPR 62/2013).

3. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono determinate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità delle mancanze e, comunque, ai sensi dell'art. 59, comma 1 del CCNL FF. LL. 21/05/2018, in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;

- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

4. In caso di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, si applica la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

5. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione di maggiore gravità tra quelle appartenenti alla medesima fattispecie sanzionatoria.

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I casi di applicazione delle sanzioni di cui all'art. 2, comma 4, lettere a), b) e c) (rimprovero verbale o scritto, multa fino a 4 ore di retribuzione) sono disciplinati dal comma 3 dell'art. 59 del CCNL FF. LL. 21/05/2018 graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 3 del presente articolo per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimoni dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato danno all'ente e agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

8. I casi di applicazione della sanzione di cui all'art. 2, comma 4, lettera d) (sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 gg) sono disciplinati dal comma 4 dell'art. 59 del CCNL FF. LL. 21/05/2018 e si applicano graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 3 del presente articolo per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 7 del presente articolato;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 7 del presente articolato;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.

9. I casi di applicazione della sanzione di cui all'art. 2, comma 4, lettera e) (sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 gg. fino a 6 mesi) sono disciplinati dal comma 8 dell'art. 59 del CCNL FF. LL. 21/05/2018:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 8 del presente articolato;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti a terzi;
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

10. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, i casi di applicazione della sanzione disciplinare di licenziamento con preavviso sono disciplinati dal comma 9, n. 1, lettere a) - h) dell'art. 59 del CCNL FF. LL. 21/05/2018 e si applicano per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001;
- b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla

conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

11. Quanto al licenziamento senza preavviso, i casi di applicazione sono disciplinati al n. 2, lettere a)-f) dell'art.59 del CCNL FF.LL. 21/05/2018 e si applicano per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

TITOLO II – COMPETENZE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 4

UPD - Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), è stato istituito con decisione dell'Amministratore Unico n. 4/2018 del 20 dicembre 2018.
2. Esso ha propria autonomia organizzativa, è composto in forma monocratica dal Direttore Generale, il quale può avvalersi dell'ufficio risorse umane per il supporto alle attività istruttorie.
3. Per i procedimenti disciplinari che, a seguito di contestazione di addebito, possono comportare la sanzione del licenziamento disciplinare con preavviso e senza preavviso, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è tenuto ad informare e coinvolgere l'Amministratore Unico, condividendo le fasi del procedimento disciplinare nonché gli atti e i provvedimenti conseguenti
4. L'UPD è responsabile dell'apparato sanzionatorio, ha potere esclusivo sui procedimenti disciplinari che comportano una sanzione superiore al rimprovero verbale, ivi compresi i procedimenti nei confronti dei Direttori.
5. L'UPD ha competenza esclusiva sulla sospensione cautelare dal servizio di cui all'articolo 9 del presente regolamento, fatto salvo quanto disposto dall'art. 55-quater, comma 3bis in materia di licenziamento breve.
6. L'UPD, infine, svolge attività di monitoraggio, indagine, indirizzo, controllo e supporto nei procedimenti disciplinari avviati e conclusi dai direttori e dai responsabili dei servizi dell'Amministrazione e adotta i conseguenti eventuali provvedimenti a salvaguardia della regolarità della procedura.

Art. 5 Forme e Termini

1. Nessun procedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa e tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa nel rispetto del contraddittorio. La contestazione scritta, debitamente notificata, ha altresì valore di comunicazione di avvio del procedimento; nella stessa, devono essere riportati gli eventuali precedenti provvedimenti sanzionatori riferiti al biennio precedente.
2. Per le infrazioni di minore gravità per cui è prevista la sanzione del rimprovero verbale, questa può essere irrogata senza la preventiva contestazione dell'addebito, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali. La sanzione deve essere comunque formalizzata e trasmessa al dipendente e all'UPD, anche ai fini delle statistiche, monitoraggio e per l'inserimento nel fascicolo personale.
3. La contestazione dell'addebito deve avere i seguenti requisiti:
 - *Tempestività*, ovvero immediatezza della contestazione, che deve avvenire entro termini perentori;
 - *Specificità*, ovvero indicazione in modo puntuale dei fatti contestati, in modo tale da garantire un'idonea difesa;
 - *Immodificabilità*, ovvero necessità di attenersi rigorosamente ai fatti contestati, pena la violazione della garanzia del contraddittorio. Nuovi o diversi fatti dovranno essere oggetto di ulteriore e differente contestazione.
4. La notifica della contestazione è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Le comunicazioni successive possono essere effettuate anche mediante: posta elettronica istituzionale o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica comunicato dal dipendente o procuratore.
5. Gli atti propedeutici al procedimento disciplinare sono protocollati come riservati ed i soggetti competenti agiscono in regime di estrema riservatezza curando le garanzie necessarie per la tutela dei dati.
6. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto di accesso agli atti propedeutici relativi al procedimento che lo riguarda. L'accesso da parte di terzi è consentito esclusivamente per la tutela di una posizione giuridica differenziata, significativa e qualificata rispetto allo specifico procedimento, e previa valutazione concreta degli interessi coinvolti.
7. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire testimonianze da persone informate dei fatti e informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento anche da altre amministrazioni pubbliche. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.
8. La collaborazione di cui sopra è obbligatoria, il rifiuto senza giustificato motivo è disciplinarmente sanzionabile.
9. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare, così come disciplinata dall' art. 63 del CCNL FF. LL. 21/05/2018. Sono esclusi i casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. Nel caso di attivazione di tale procedura, l'intesa deve essere trovata entro i 30 giorni successivi alla contestazione. Nel caso in cui l'esito della conciliazione sia positivo, la sanzione irrogata non può essere oggetto di impugnazione.

Art. 6

Conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare

1. La notizia di comportamenti aventi possibile rilevanza disciplinare può provenire dalla conoscenza diretta da parte del dirigente, da segnalazione dall'interno o dall'esterno, anche in forma anonima, da indagini ispettive, da comunicazioni dell'autorità giudiziaria e dell'autorità anticorruzione, da notizie a mezzo stampa, e da eventuali ulteriori fonti.
2. Nell'ambito del vigente Piano Triennale Anticorruzione, cui il presente regolamento si uniforma, anche ai fini del rispetto degli obblighi in esso contenuti, nonché nel disposto dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, sono previste apposite misure di tutela dei dipendenti che segnalano situazioni di illecito.

Art. 7

Procedura per le infrazioni comportanti sanzioni superiori al rimprovero verbale

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3bis e 3ter, il Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, se la sanzione da applicare è superiore al rimprovero verbale immediatamente, e comunque entro un termine non superiore ai 10 giorni, ha obbligo di segnalare all'U.P.D. i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbiano avuto conoscenza.
2. L'UPD contesta l'addebito al dipendente con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni dal ricevimento della segnalazione da parte del Responsabile della struttura ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare; convoca il dipendente per il contraddittorio a sua difesa con un termine di preavviso utile fissato in 20 gg., differibile per una sola volta con proroga dei termini di chiusura; conclude il procedimento nel termine fissato in 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.
3. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta.
4. I termini per la contestazione degli addebiti (30 giorni dal ricevimento della segnalazione da parte del Responsabile della struttura ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare) e per la conclusione del procedimento (120 giorni dalla contestazione dell'addebito) sono perentori.
5. La violazione di altri termini endoprocedimentali previsti dalla normativa non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata purché il procedimento sia tempestivo e non risulti compromesso il diritto alla difesa del dipendente.

Art. 8

Rapporti fra procedimento penale e procedimento disciplinare

1. Ai sensi dell'articolo 55-ter, comma 1 del D.Lgs N° 165/2001, 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.
2. Il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale è disciplinato dall'art. 55-ter e quater del D.Lgs. 165/2001, nonché dall'art. 62 del CCNL FF. LL. 21/05/2018, cui si fa integrale richiamo.

Art. 9

Sospensione cautelare

1. In applicazione dell'articolo 60, comma 1 del CCNL FF. LL. 21/05/2018, l'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, la sospensione dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. La sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento disciplinare e in pendenza di un procedimento penale, è disciplinata dagli articoli 60 e 61 del CCNL FF. LL. 21/05/2018 per il personale, cui si fa integrale richiamo.
3. La sospensione è disposta dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Art. 10

Procedura disciplinare “abbreviata”

LICENZIAMENTO BREVE

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio, accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o registrazione degli accessi o delle presenze, è punito con la sanzione del licenziamento senza preavviso.
2. Per tale fattispecie di infrazione il comma 3 bis dell'art. 55–quater prevede la procedura disciplinare “abbreviata” con termini ristretti e l'immediata sospensione dal servizio e dallo stipendio, la contestuale contestazione degli addebiti e la convocazione per il contraddittorio, la conclusione del procedimento entro 30 giorni dalla ricezione della contestazione stessa.
3. La sospensione è disposta dall'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata o comunque entro 48 ore dal momento in cui è venuto a conoscenza del fatto e senza obbligo di audizione preventiva dell'interessato.
4. Contestualmente al provvedimento di sospensione viene contestato l'addebito disciplinare e convocato il dipendente interessato, per il contraddittorio a sua difesa, innanzi all'U.P.D., con un preavviso di 15 giorni, con possibilità di un solo rinvio del termine fissato non superiore a 5 gg. per grave, assoluto e oggettivo impedimento. Fino alla data dell'audizione il dipendente può inviare memorie scritte.
5. La conclusione del procedimento da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari è prevista entro 30 giorni dalla ricezione della contestazione di addebito.
6. La violazione dei suddetti termini, non comporta la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa o superato il termine previsto per la chiusura del procedimento di cui all'art. 55bis, comma 4 (120 gg.).
7. Entro 20 giorni dall'avvio del procedimento i fatti devono essere denunciati al Pubblico Ministero e segnalati alla Corte dei Conti.

Articolo 11

False attestazioni e certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale il dipendente che attesta falsamente la propria presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o altre modalità fraudolente, o per chi giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.

2. Nei casi di cui al comma 1, ferme restando le responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, il dipendente è obbligato al risarcimento del danno patrimoniale e di immagine di cui all'art. 55-quater, comma 3-quater.

Articolo 12

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La condanna dell'Agenzia al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, nazionale e locale, di cui all'articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma precedente, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34, commi 1, 2, 3 e 4 del d.lgs. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. 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 manifestamente irragionevoli, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies.

TITOLO III- DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

Mobilità e cessazione del dipendente

1. In caso di trasferimento del dipendente, 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.

2. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.



Art. 14

Giurisdizione e impugnazione delle sanzioni

1. La sanzione disciplinare irrogata è immediatamente eseguibile, fatte salve situazioni eccezionali che rendano opportuno un differimento, debitamente esplicitate e motivate.
2. Le controversie relative ai procedimenti disciplinari sono devolute alla giurisdizione del Giudice Ordinario, in funzione di giudice del lavoro, così come previsto dall'art. 63 del D.Lgs. n.165/2001.
3. Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001, fatta salva l'impossibilità per i contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, rimane la facoltà agli stessi C.C.N.L. di prevedere procedure di conciliazione non obbligatoria, esclusi i casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata non è soggetta ad impugnazione.
4. Sono fatte salve le procedure di conciliazione previste dall'articolo 31 della Legge 183/2010.

Art. 15

Pubblicità – Disposizioni Finali

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Latina Formazione e Lavoro Srl. Detta pubblicazione equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi dell'articolo 55 del D.Lgs N° 165/2001.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme di legge, ai CCNL del comparto Funzioni Locali e ai codici di comportamento.
3. E' abrogata ogni disposizione contrastante con il presente atto contenuta in altri regolamenti.