

# **IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

**Alessandria, 18 e 20 aprile 2012**

**Avv. Carlo CASTELLOTTI**

**Ufficio Legale A.S.L. AL**

1

## **RESPONSABILITA' PUBBLICO DIPENDENTE**

- PENALE
- CIVILE
- AMMINISTRATIVA (ERARIALE –  
DISCIPLINARE)
- CONTABILE

2

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- E' QUELLA FORMA DI RESPONSABILITA' IN CUI INCORRE IL LAVORATORE **PER NON AVERE OSSERVATO OBBLIGHI CONTRATTUALMENTE ASSUNTI, INDICATI NEL CCNL E RECEPITI NEL CONTRATTO INDIVIDUALE ED ORA ANCHE PER LA VIOLAZIONE DI SPECIFICI PRECETTI PREVISTI DALLE NUOVE DISPOSIZIONI**

3

## C.D. PRIVATIZZAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO

- LEGGE DELEGA N. 421/1992
- DECRETO LEGISLATIVO N. 29/1993
- DECRETO LEGISLATIVO N. 546/1993
- DECRETO LEGISLATIVO N. 80/1998
- DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001

4

## PRIMA DEL D. LGS. 150/2009 (C.D. DECRETO BRUNETTA)

- LA PIENA E COMPLETA PRIVATIZZAZIONE DELLA MATERIA DISCIPLINARE, NEL TESTO CONFLUITO NELL'ART. 55 D. LGS. N. 165/2001, EMERGEVA DAL RICHIAMO ALL'ART. 2106 C.C., ALL'ART. 7, COMMI 1, 5 E 8 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI, NONCHE' RIMANDANDO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA LA TIPOLOGIA DELLE INFRAZIONE E DELLE RELATIVE SANZIONI  
(QUEST'ULTIMO ASPETTO E' PREVISTO ANCHE, CON ALCUNE MODIFICHE, DAL DECRETO BRUNETTA)

5

## ART. 2106 C.C.

- ***“SANZIONI DISCIPLINARI  
L'INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI  
CONTENUTI NEI DUE ARTICOLI  
PRECEDENTI – DILIGENZA DEL  
PRESTATORE DI LAVORO E OBBLIGO  
DI FEDELTA' – PUO' DARE LUOGO  
ALL'APPLICAZIONE DI SANZIONI  
DISCIPLINARI, SECONDO LA GRAVITA'  
DELL'INFRAZIONE”***

6

- IL RINVIO ALL'ART. 2106 C.C. (EFFETTUATO ANCHE DAL DECRETO BRUNETTA) STA A SIGNIFICARE CHE OGNI VIOLAZIONE O INOSSERVANZA DELLE DIRETTIVE IMPARTITE DAL DATORE DI LAVORO COSTITUISCE INADEMPIMENTO GIUSTIFICANDO, DAL PUNTO DI VISTA GIURIDICO, LA REAZIONE DISCIPLINARE

7

## ART. 7 LEGGE N. 300/1970 (C.D. STATUTO DEI LAVORATORI)

- COMMA 1: PUBBLICITA' DELLE NORME DISCIPLINARI
- SANZIONI PIU' GRAVI DEL RIMPROVERO VERBALE NON APPLICATI PRIMA DEL DECORSO DI 5 GIORNI DALLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE
- NON SI PUO' TENERE CONTO DELLE SANZIONI DECORSI DUE ANNI DALLA LORO APPLICAZIONE

8

## CONSEGUENZE C.D. PRIVATIZZAZIONE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- PROCEDIMENTI CHE RICALCA QUELLO DEL SETTORE PRIVATO (CELERITA', ESSENZIALITA' E SEMPLIFICAZIONE DELL'AZIONE DISCIPLINARE)
- LA P.A. – DATORE DI LAVORO, ATTRAVERSO L'UFFICIO DISCIPLINARE, ASSUME INTERAMENTE L'ESERCIZIO E LA RESPONSABILITA' DELL'AZIONE DISCIPLINARE. LA P.A. E' "PARTE LESA, ACCUSATORE E GIUDICE"
- IMPUGNAZIONE SANZIONE, OLTRE CHE IN SEDE GIUDIZIALE (MA DAVANTI AL GIUDICE DEL LAVORO E NON DAVANTI AL GIUDICE AMMINISTRATIVO), IN SEDE ARBITRALE (IL COLLEGIO ARBITRALE ERA UN ORGANO TERZO); **ORA IL COLLEGIO ARBITRALE NON E' PIU' PREVISTO**

9

## PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- **E' L'INSIEME DI ATTI FINALIZZATI ALL'ACCERTAMENTO DI EVENTUALI RESPONSABILITA' DI NATURA DISCIPLINARE E SI CONCLUDE:**
  - - **CON L'ARCHIVIAZIONE**
  - - **CON L'IRROGAZIONE DI SANZIONE DISCIPLINARE**

10

# **FONTI**

**CODICE CIVILE**

**LEGGE ORDINARIA**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

11

## **CODICE CIVILE**

**ART. 2106 (richiamato dall'art.  
55, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001)**

***“L'inosservanza delle  
disposizioni contenute nei due  
articoli precedenti può dar  
luogo alla applicazione di  
sanzioni disciplinari, secondo  
la gravità dell'infrazione”***

12

## ARTICOLO 2104 C.C.

- **“DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO.**
  1. **Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.**
  2. **Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”**

13

## ARTICOLO 2105 C.C.

- **“*OBBLIGO DI FEDELTA'***  
**Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”**

14

## **LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15**

***“Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del pubblico impiego e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti”***

15

### **PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI CONTENUTI NELLA L. 15/2009 IN MATERIA DISCIPLINARE**

- Definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici (art. 2, comma 1, lettera f), al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici. Resta ferma la devoluzione al Giudice Ordinario delle controversie inerenti al procedimento e alle sanzioni disciplinari**

16



# PRINCIPI LEGGE DELEGA 15/2009

**Individuazione in materia  
disciplinare di disposizioni  
dichiarate inderogabili, in quanto  
norme imperative, quali quelle  
contenute negli artt. da 55 bis a 55  
octies, ai sensi degli artt. 1339 e  
1419, c. 2, c.c.**

17

## ARTICOLO 1339 C.C.

**“INSERZIONE AUTOMATICA DI  
CLAUSOLE. Le clausole, i prezzi di beni  
o di servizi, imposti dalla legge, sono di  
diritto inseriti nel contratto, anche in  
sostituzione delle clausole difformi  
apposte dalle parti”**

18

## **ARTICOLO 1419, COMMA 2, C.C.**

### **“NULLITA’ PARZIALE**

- 1. (...)**
- 2. La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”**

19

## **PRINCIPI LEGGE DELEGA 15/2009**

**AFFERMAZIONE DELLA SUPREMAZIA DELLA  
LEGGE RISPETTO AL CONTRATTO.**

**ART. 40, C. 1, D. LGS. N. 165/2001**

***“Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari,  
alla valutazione delle prestazioni ai fini della  
corresponsione del trattamento accessorio e  
delle progressioni economiche, la  
contrattazione collettiva è consentita negli  
esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”***

20

## **PRINCIPI LEGGE DELEGA 15/2009**

- **PREVISIONE DI PROVVEDIMENTI ECONOMICI E DI SANZIONI DISCIPLINARI PER IL DIRIGENTE CHE ABBA OMESSO DI ATTIVARE, SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO, IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, NEI CASI IN CUI SAREBBE STATO DOVUTO**
- **INTRODUZIONE, CON SPECIFICA DISPOSIZIONE DI LEGGE, DELL'OBBLIGATORIETA' DELL'AZIONE DISCIPLINARE**

21

## **PRINCIPI LEGGE DELEGA 15/2009**

- **RIDEFINIZIONE, IN TERMINI DI PERENTORIETA', DEI TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**  
(IN PRECEDENZA, NELLA CONTRATTAZIONE DEL PERSONALE S.S.N. NON DIRIGENZIALE, GLI UNICI TERMINI PERENTORI ERANO IL TERMINE INIZIALE ED IL TERMINE FINALE)

22

- PREVISIONE DELLA POSSIBILITA' DI PROSEGUIRE E CONCLUDERE IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ANCHE IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE, STABILENDO MECCANISMI DI RACCORDO ALL'ESITO DEL PROCEDIMENTO PENALE

23

- PREVISIONE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER UNA PRECISA E DISTINTA TIPOLOGIA DI INFRAZIONI, NONCHE' DI ALTRE IPOTESI DI ILLECITO DISCIPLINARE

24

- **AMPLIAMENTO DEI POTERI DISCIPLINARI DEL DIRIGENTE**

25

- **EQUIPOLLENZA TRA L’AFFISSIONE ALL’ALBO DELLA SEDE DI LAVORO E LA SUA PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB DELL’AMMINISTRAZIONE**

26

- ABOLIZIONE DEI COLLEGI ARBITRALI DI DISCIPLINA ED ESPRESSO DIVIETO DI INTRODURLI CONTRATTUALMENTE.
- VIENE INIBITO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA LA FACOLTA' DI ISTITUIRE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE ALTERNATIVE AL GIUDICE ORDINARIO, FATTA SALVA LA POSSIBILITA' DI ISTITUIRE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA, FUORI DAI CASI PER I QUALI E' PREVISTO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

27

- GLI ARTICOLI DA 55 A 55 OCTIES COSTITUISCONO NORME IMPERATIVE, NON DEROGABILI DAI SUCCESSIVI CONTRATTI.
- CREAZIONE DI UN *CORPUS* ORGANICO DI NORME IN MATERIA DISCIPLINARE

28

- PREVALENZA DELLA LEGGE (ART. 40, COMMA 1, ULTIMA PARTE, D. LGS. N. 165/2001: “NELLE MATERIE RELATIVE ALLE SANZIONI DISCIPLINARI (...), LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E’ CONSENTITA NEGLI ESCLUSIVI LIMITI PREVISTI DALLE NORME DI LEGGE”

29

- OLTRE ALLE NORME SUCCITATE, DIRETTAMENTE INERENTI ALLA RESPONSABILITA’ DISCIPLINARE, VI SONO NORME RIGUARDANTI ALTRI ASPETTI DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO, CONNESSI, IN ALCUNI CASI, ANCHE ALLA MATERIA DISCIPLINARE, RELATIVI ALLA PERMANENTE INIDONEITA’ PSICOFISICA, ALL’IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE A CONTATTO CON IL PUBBLICO, ALLA COMUNICAZIONE DELLA SENTENZA E ALL’AMPLIAMENTO DEI POTERI ISPETTIVI

30

## OBBLIGHI PERSONALE NON DIRIGENTE

OLTRE ALLA LEGGE E AL CODICE  
CIVILE, ART. 28 CCNL 01/09/1995, COME  
MODIFICATO DALL'ART. 11 CCNL  
10/04/2004

31

## CRITERI DETERMINAZIONE SANZIONE

- INTENZIONALITA' DEL  
COMPORTAMENTO, GRADO DI  
NEGLIGENZA, IMPRUDENZA O  
IMPERIZIA DIMOSTRATE, TENUTO  
CONTO ANCH DELLA PREVEDIBILITA'  
DELL'EVENTO;

32



## CRITERI DETERMINAZIONE SANZIONE

- RILEVANZA DEGLI OBBLIGHI VIOLATI;
- RESPONSABILITA' CONNESSE ALLA POSIZIONE DI LAVORO OCCUPATA;
- GRADO DI DANNO O DI PERICOLO CAUSATO ALL'AZIENDA, AGLI UTENTI O A TERZI OVVERO AL DISSERVIZIO DETERMINATOSI;

33

## CRITERI DETERMINAZIONE SANZIONE

- SUSSISTENZA DI CIRCOSTANZE AGGRAVANTI O ATTENUANTI, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA CONDOTTA DEL DIPENDENTE, AI PRECEDENTI DISCIPLINARI NELL'AMBITO DEL BIENNIO, ALLA CONDOTTA VERSO GLI UTENTI;

34

# CRITERI DETERMINAZIONE SANZIONE

- CONCORSO NELLA MANCANZA DI PIU'  
LAVORATORI IN ACCORDO TRA LORO

35

## SANZIONI DISCIPLINARI

- **PERSONALE NON DIRIGENZIALE**
- RIMPROVERO VERBALE
- RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA)
- MULTA FINO AD UN MASSIMO DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, DA UN MINIMO DI 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI
- LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

36

# FATTISPECIE

- ART. 13 CCNL 10.04.2004, COME MODIFICATO DALL'ART. 6 DEL CCNL 10.04.2008

37

LA SANZIONE DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO (CENSURA) AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE SI APPLICA ALLE SEGUENTI INFRAZIONI:

38

**A) INOSSERVANZA DELLE  
DISPOSIZIONI DI SERVIZIO, ANCHE IN  
TEMA DI ASSENZA PER MALATTIA,  
NONCHE' DELL'ORARIO DI LAVORO**

39

**B) CONDOTTA, NELL'AMBIENTE DI  
LAVORO, NON CONFORME A PRINCIPI  
DI CORRETTEZZA VERSO SUPERIORI  
O ALTRI DIPENDENTI O NEI  
CONFRONTI DEGLI UTENTI O TERZI**

40

**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  
RESPONSABILITA', DEBBA  
ESPLETARE ATTIVITA' 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 DISSERVIZIO**

**E) RIFIUTO DI ASSOGGETTARSI A  
VISITE PERSONALI DISPOSTE A  
TUTELA DEL PATRIMONIO  
DELL'AZIENDA O ENTE, NEL  
RISPETTO DI QUANTO PREVISTO  
DALL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE N.  
300 DEL 1970**

**F) INSUFFICIENTE RENDIMENTO  
NELL'ASSOLVIMENTO DEI COMPITI  
ASSEGNATI RISPETTO AI CARICHI DI  
LAVORO**

**G) VIOLAZIONE DI DOVERI DI  
COMPORTAMENTO NON RICOMPRESI  
SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE  
PRECEDENTI, DA CUI SIA DERIVATO  
DISSERVIZIO OVVERO DANNO O  
PERICOLO ALL'AZIENDA O ENTE,  
AGLI UTENTI O TERZI**

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA  
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON  
PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE  
FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI SI  
APPLICA, GRADUANDO L'ENTITA'  
DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI  
CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:**

**A) RECIDIVA NELLE MANCANZE  
PREVISTE DAL COMMA 4, CHE  
ABBIANO COMPORTATO  
L'APPLICAZIONE DEL MASSIMO  
DELLA MULTA**

**B) PARTICOLARE GRAVITA' DELLE  
MANCANZE PREVISTE AL COMMA 4**



**C) ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL SERVIZIO FINO A 10 GIORNI O ARBITRARIO ABBANDONO DELLO STESSO; IN TALI IPOTESI L'ENTITA' DELLA SANZIONE E' DETERMINATA IN RELAZIONE ALLA DURATA DELL'ASSENZA O DELL'ABBANDONO DEL SERVIZIO, AL DISSERVIZIO DETERMINATOSI, ALLA GRAVITA' DELLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL DIPENDENTE, AGLI EVENTUALI DANNI CAUSATI ALL'AZIENDA O ENTE, AGLI UTENTI O TERZI**

**D) INGIUSTIFICATO RITARDO, NON SUPERIORE A 10 GIORNI, A TRASFERIRSI NELLA SEDE ASSEGNATA**

**E) SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' CHE  
RITARDINO IL RECUPERO PSICO-  
FISICO DURANTE LO STATO DI  
MALATTIA O DI INFORTUNIO**

**F) TESTIMONIANZA FALSA O  
RETICENTE IN PROCEDIMENTI  
DISCIPLINARI O RIFIUTO DELLA  
STESSA, FATTA SALVA LA TUTELA  
DEL SEGRETO PROFESSIONALE NEI  
CASI E NEI LIMITI PREVISTI DALLA  
VIGENTE NORMATIVA**

**G) COMPORTAMENTI MINACCIOSI,  
GRAVEMENTE INGIURIOSI,  
CALUNNIOSI O DIFFAMATORI NEI  
CONFRONTI DEGLI UTENTI, ALTRI  
DIPENDENTI O TERZI**

**H) ALTERCHI CON VIE DI FATTO NEGLI  
AMBIENTI DI LAVORO CON UTENTI,  
DIPENDENTI O TERZI**

**I) MANIFESTAZIONI INGIURIOSE NEI  
CONFRONTI DELL'AZIENDA O ENTE,  
SALVO CHE SIANO ESPRESSIONE  
DELLA LIBERTA' DI PENSIERO, AI  
SENSI DELL'ART. 1 DELLA LEGGE 300  
DEL 1970**

**L) ATTI, COMPORTAMENTI O MOLESTIE,  
ANCHE DI CARATTERE SESSUALE,  
LESIVI DELLA DIGNITA' DELLA  
PERSONA**

**M) VIOLAZIONE DI DOVERI DI  
COMPORTAMENTO NON RICOMPRESI  
SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE  
PRECEDENTI DA CUI SIA, COMUNQUE,  
DERIVATO GRAVE DANNO  
ALL'AZIENDA O ENTE, AGLI UTENTI O  
TERZI**

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA  
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON  
PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE  
DA UNDICI GIORNI FINO AD UN  
MASSIMO DI SEI MESI SI APPLICA  
PER:**

**A) RECIDIVA NEL BIENNIO DELLE  
MANCANZE PREVISTE NEL COMMA 5  
QUANDO SIA STATA COMMUNATA LA  
SANZIONE MASSIMA OPPURE  
QUANDO LE MANCANZE PREVISTE  
ALLO STESSO COMMA PRESENTINO  
CARATTERI DI PARTICOLARE  
GRAVITA'**

**B) ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL  
SERVIZIO OLTRE DIECI GIORNI E FINO  
A QUINDICI GIORNI**

**C) OCCULTAMENTO DI FATTI E  
CIRCOSTANZE RELATIVI AD ILLECITO  
USO, MANOMISSIONE, DISTRAZIONE  
DI SOMME O BENI DI SPETTANZA O DI  
PERTINENZA DELL'AZIENDA O ENTE  
O AD ESSA AFFIDATI, QUANDO, IN  
RELAZIONE ALLA POSIZIONE  
RIVESTITA, IL LAVORATORE ABBA  
UN OBBLIGO DI VIGILANZA O DI  
CONTROLLO**

**D) INSUFFICIENTE PERSISTENTE  
SCARSO RENDIMENTO DOVUTO A  
COMPORTAMENTO NEGLIGENTE**

**E) ESERCIZIO, ATTRAVERSO SISTEMATICI E REITERATI ATTI E COMPORTAMENTI AGGRESSIVI OSTILI E DENIGRATORI, DI FORME DI VIOLENZA MORALE O DI PERSECUZIONE PSICOLOGICA NEI CONFRONTI DI UN ALTRO DIPENDENTE AL FINE DI PROCURARGLI UN DANNO IN AMBITO LAVORATIVO O ADDIRITTURA DI ESCLUDERLO DAL CONTESTO LAVORATIVO**

**F) ATTI, COMPORTAMENTI O MOLESTIE, ANCHE DI CARATTERE SESSUALE, DI PARTICOLARE GRAVITA' CHE SIANO LESIVI DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA**



**NELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PREVISTA DAL PRESENTE COMMA, IL DIPENDENTE E' PRIVATO DELLA RETRIBUZIONE FINO AL DECIMO GIORNO MENTRE, A DECORRERE DALL'UNDICESIMO, VIENE CORRISPOSTA ALLO STESSO UN'INDENNITA' PARI AL 50% DELLA RETRIBUZIONE NONCHE' GLI ASSEGNI DEL NUCLEO FAMILIARE OVE SPETTANTI. IL PERIODO DI SOSPENSIONE NON E', IN OGNI CASO, COMPUTABILE AI FINI DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO.**

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO SI APPLICA PER:**

**A) RECIDIVA PLURIMA, ALMENO TRE VOLTE NELL'ANNO, IN UNA DELLE MANCANZE PREVISTE AI COMMI 5 E 6, ANCHE SE DI DIVERSA NATURA, O RECIDIVA, NEL BIENNIO, IN UNA MANCANZA CHE ABBIÀ COMPORTATO L'APPLICAZIONE DELLA SANZIONE MASSIMA DI SEI MESI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, SALVO QUANTO PREVISTO AL COMMA 8, LETT. A)**

**B) RECIDIVA NELL'INFRAZIONE DI CUI AL COMMA 6, LETTERA C)**

**C) INGIUSTIFICATO RIFIUTO DEL  
TRASFERIMENTO DISPOSTO  
DALL'AZIENDA O ENTE PER  
RICONOSCIUTE E MOTIVATE  
ESIGENZE DI SERVIZIO NEL RISPETTO  
DELLE VIGENTI PROCEDURE DI CUI  
ALL'ART. 18 DEL CCNL 20  
SETTEMBRE 2001, COMMI 2 E 3 LETT.  
C), IN RELAZIONE ALLA TIPOLOGIA DI  
MOBILITA' ATTIVATA**

**D) MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO  
NEL TERMINE PREFISSATO  
DALL'AZIENDA O ENTE QUANDO  
L'ASSENZA ARBITRARIA ED  
INGIUSTIFICATA SI SIA PROTRATTA  
PER UN PERIODO SUPERIORE A  
QUINDICI GIORNI. QUALORA IL  
DIPENDENTE RIPRENDA SERVIZIO SI  
APPLICA LA SANZIONE DI CUI AL  
COMMA 6**

**E) CONTINUITA', NEL BIENNIO, DEI  
COMPORTAMENTI ATTESTANTI IL  
PERDURARE DI UNA SITUAZIONE DI  
INSUFFICIENTE SCARSO RENDIMENTO  
DOVUTA A COMPORTAMENTO  
NEGLIGENTE OVVERO PER QUALSIASI  
FATTO GRAVE CHE DIMOSTRI LA PIENA  
INCAPACITA' AD ADEMPIERE  
ADEGUATAMENTE AGLI OBBLIGHI DI  
SERVIZIO**

**F) RECIDIVA NEL BIENNIO, ANCHE NEI  
CONFRONTI DI PERSONA DIVERSA, DI  
SISTEMATICI E REITERATI ATTI E  
COMPORTAMENTI AGGRESSIVI OSTILI E  
DENIGRATORI E DI FORME DI VIOLENZA  
MORALE O DI PERSECUZIONE  
PSICOLOGICA NEI CONFRONTI DI UN  
COLLEGA AL FINE DI PROCURARGLI UN  
DANNO IN AMBITO LAVORATIVO O  
ADDIRITTURA DI ESCLUDERLO DAL  
CONTESTO LAVORATIVO**

**G) RECIDIVA NEL BIENNIO DI ATTI,  
COMPORTAMENTI O MOLESTIE,  
ANCHE DI CARATTERE SESSUALE,  
CHE SIANO LESIVI DELLA DIGNITA'  
DELLA PERSONA**

**H) CONDANNA PASSATA IN GIUDICATO  
PER UN DELITTO CHE, COMMESSO IN  
SERVIZIO O FUORI SERVIZIO MA NON  
ATTINENTE IN VIA DIRETTA AL  
RAPPORTO DI LAVORO, NON NE  
CONSENTA LA PROSECUZIONE PER  
LA SUA SPECIFICA GRAVITA'**

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL  
LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO  
SI APPLICA PER:**

**A) TERZA RECIDIVA NEL BIENNIO DI  
MINACCE, INGIURIE GRAVI, CALUNNIE  
O DIFFAMAZIONI VERSO IL PUBBLICO  
O ALTRI DIPENDENTI, ALTERCHI CON  
VIE DI FATTO NEGLI AMBIENTI DI  
LAVORO, ANCHE CON UTENTI**

**B) 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 GRAVITA'**

**C) ACCERTAMENTO CHE L'IMPIEGO FU  
CONSEGUITO MEDIANTE LA  
PRODUZIONE DI DOCUMENTI FALSI E,  
COMUNQUE, CON MEZZI  
FRAUDOLENTI OVVERO CHE LA  
SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO  
INDIVIDUALE DI LAVORO SIA  
AVVENUTA A SEGUITO DI  
PRESENTAZIONE DI DOCUMENTI  
FALSI**

**D) COMMISSIONE IN GENERE – ANCHE  
NEI CONFRONTI DI TERZI – DI FATTI O  
ATTI ANCHE DOLOSI, CHE ,  
COSTITUENDO O MENO ILLECITI DI  
RILEVANZA PENALE, SONO DI  
GRAVITA' TALE DA NON CONSENTIRE  
LA PROSECUZIONE NEPPURE  
PROVVISORIA DEL RAPPORTO DI  
LAVORO**

**E) CONDANNA PASSATA IN GIUDICATO:**

- 1. PER I DELITTI INDICATI NELL'ART 15, COMMA 1, LETTERE A), B) LIMITATAMENTE ALL'ART. 316 DEL CODICE PENALE, C) ED E) E COMMA 4 SEPTIES DELLA LEGGE 19 MARZO 1990 N. 55 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI;**
- 2. QUANDO ALLA CONDANNA CONSEGUAGLI COMUNQUE L'INTERDIZIONE PERPETUA DAI PUBBLICI UFFICI;**
- 3. PER I DELITTI PREVISTI DALL'ART. 3, COMMA 1 DELLA LEGGE 27 MARZO 2001, N. 97.**



# SANZIONI DISCIPLINARI

- **PERSONALE DIRIGENZIALE**
- CENSURA SCRITTA
- SANZIONE PECUNIARIA (MULTA) DA € 200,00 AD € 500,00
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, FINO AD UN MASSIMO DI 15 GIORNI
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI, CON LA MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER UN IMPORTO PARI A QUELLO SPETTANTE PER IL DOPPIO DEL PERIODO DI DURATA DELLA SOSPENSIONE
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO, CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI
- LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

81

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DAL MINIMO DELLA CENSURA SCRITTA FINO ALLA MULTA DA EURO 200,00 A EURO 500,00 SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITA' DELLA STESSA IN RELAZIONE AI CRITERI DEL COMMA 1, NEI CASI DI:**

**A) INOSSERVANZA DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE E LEGISLATIVA VIGENTE, NONCHE' DELLE DIRETTIVE, DEI PROVVEDIMENTI E DELLE DISPOSIZIONI DI SERVIZIO, ANCHE IN TEMA DI ASSENZE PER MALATTIA, NONCHE' DI PRESENZA IN SERVIZIO CORRELATA ALLE ESIGENZE DELLA STRUTTURA ED ALL'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO AFFIDATO OVE NON RICORRENO LE FATTISPECIE CONSIDERATE NELL'ART. 55/QUATER, COMMA 1, LETT. A) DEL D. LGS. 165/2001 (OVVERO FALSA ATTESTAZIONE PRESENZA IN SERVIZIO O MALATTIA ATTESTATA DA CERTIFICATO FALSO)**

**B) CONDOTTA, NEGLI AMBIENTI DI LAVORO, NON CONFORME AI PRINCIPI DI CORRETTEZZA VERSO I COMPONENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE, GLI ALTRI DIRIGENTI, I DIPENDENTI O NEI CONFRONTI DEGLI UTENTI O TERZI**

**C) ALTERCHI NEGLI AMBIENTI DI  
LAVORO, ANCHE CON UTENTI O  
TERZI**

**D) COMPORTAMENTO NEGLIGENTE  
NELLA COMPILAZIONE, TENUTA E  
CONTROLLO DELLE CARTELLE  
CLINICHE, REFERTI E RISULTANZE  
DIAGNOSTICHE**

**E) VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI  
COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE  
ALL'AZIENDA DI ESSERE STATO RINVIATO  
A GIUDIZIO O DI AVERE AVUTO  
CONOSCENZA CHE NEI SUOI CONFRONTI E'  
ESERCITATA L'AZIONE PENALE QUANDO  
PER LA PARTICOLARE NATURA DEI REATI  
CONTESTATI AL DIRIGENTE SI POSSONO  
CONFIGURARE SITUAZIONI DI  
INCOMPATIBILITA' AMBIENTALE O DI  
GRAVE PREGIUDIZIO PER L'AZIENDA**

**F) VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI ASTENERSI  
DAL CHIEDERE O ACCETTARE, A  
QUALSIASI TITOLO, COMPENSI, REGALI O  
ALTRE UTILITA' IN CONNESSIONE CON  
L'EPLETAMENTO DELLE PROPRIE  
FUNZIONI O DI COMPITI AFFIDATI, SE NON  
NEI LIMITI DELLE NORMALI RELAZIONI DI  
CORTESIA E FATTI SALVI QUELLI D'USO,  
PURCHE' DI MODICO VALORE**

**G) INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI  
PREVISTI IN MATERIA DI  
PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI O DI  
SICUREZZA DEL LAVORO, NONCHE'  
DEL DIVIETO DI FUMO, ANCHE SE  
NON NE SIA DERIVATO DANNO O  
DISSERVIZIO PER L'AZIENDA O PER  
GLI UTENTI**

**H) VIOLAZIONE DEL SEGRETO  
D'UFFICIO, COSI' COME DISCIPLINATO  
DALLE NORME DEI SINGOLI  
ORDINAMENTI AI SENSI DELL'ART. 24  
DELLA LEGGE 7 AGOSTO 1990, N. 241,  
ANCHE SE NON NE SIA DERIVATO  
DANNO ALL'AZIENDA**

**LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 15 GIORNI, SI APPLICA NEL CASO PREVISTO DALL'ART. 55 BIS, COMMA 7 DEL D.LGS. 165/200 (RIFIUTO DI COLLABORARE CON L'AUTORITA' DISCIPLINARE O DICHIARAZIONI FALSE E RETICENTI)**

**LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI, CON LA MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER UN IMPORTO PARI A QUELLO SPETTANTE PER IL DOPPIO DEL PERIODO DI DURATA DELLA SOSPENSIONE, SI APPLICA NEI CASI PREVISTI DALL'ART. 55 SEXIES, COMMA 3 E DALL'ART. 55 SEPTIES, COMMA 6 DEL D.LGS. 165/2001 (OVVERO MANCATA ATTIVAZIONE PER CONTRASTARE LE ONDOTTE ASSENTEISTICHE)**

**LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI, SI APPLICA NEL CASO PREVISTO DALL'ART. 55 SEXIES, COMMA 1 DEL D. LGS. 165/2001 (OVVERO CONDANNA DELLA P.A. AL RISARCIMENTO DEL DANNO DERIVANTE DA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI INERENTI LA PREST. LAV.**

**LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GIORNI FINO AD MASSIMO DI SEI MESI, SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITA' DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:**

**A) RECIDIVA NEL BIENNIO DELLE  
MANCANZE PREVISTE NEI COMMI 4, 5,  
6, E 7 OPPURE QUANDO LE  
MANCANZE PREVISTE DAI MEDESIMI  
COMMI SI CARATTERIZZANO PER UNA  
PARTICOLARE GRAVITA’;**

**B) MINACCE, INGIURIE GRAVI,  
CALUNNIE O DIFFAMAZIONI VERSO IL  
PUBBLICO OPPURE NEI CONFRONTI  
DELL’AZIENDA O DEI COMPONENTI  
DELLA DIREZIONE AZIENDALE, DEGLI  
ALTRI DIRIGENTI O DEI DIPENDENTI  
OVVERO ALTERCHI CON VIE DI FATTO  
NEGLI AMBIENTI DI LAVORO, ANCHE  
CON UTENTI;**



**C) MANIFESTAZIONI OFFENSIVE NEI  
CONFRONTI DELL'AZIENDA O DEI  
COMPONENTI DELLA DIREZIONE  
AZIENDALE, DEGLI ALTRI DIRIGENTI,  
DEI DIPENDENTI O DI TERZI, SALVO  
CHE NON SIANO ESPRESSIONE  
DELLA LIBERTA' DI PENSIERO, AI  
SENSI DELL'ART. 1 DELLA LEGGE N.  
300 DEL 1970;**

D) TOLLERANZA DI IRREGOLARITA' IN  
SERVIZIO, DI ATTI DI INDISCIPLINA, DI  
CONTEGNO SCORRETTO O DI ABUSI  
DI PARTICOLARE GRAVITA', OVE NON  
RICORRANO LE FATTISPECIE EX ART.  
55 SEXIES, COMMA 3, D. LGS. 165/2001  
(OVVERO CONDANNA P.A. AL  
RISARCIMENTO DEL DANNO PER  
VIOLAZIONE PREST. LAV.)

**E) SALVO CHE NON RICORRANO LE FATTISPECIE  
CONSIDERATE NELL'ART. 55 – QUATER, COMMA 1,  
LETT. B) (ASSENZA DI UNA CERTA DURATA) DEL  
D. LGS. 165/2001, ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL  
SERVIZIO O ARBITRARIO ABBANDONO DELLO  
STESSO; IN TALI IPOTESI L'ENTITA' DELLA  
SANZIONE E' DETERMINATA IN RELAZIONE ALLA  
DURATA DELL'ASSENZA O DELL'ABBANDONO  
DEL SERVIZIO, AL DISSERVIZIO DETERMINATOSI,  
ALLA GRAVITA' DELLA VIOLAZIONE DEGLI  
OBBLIGHI DEL DIRIGENTE, AGLI EVENTUALI DANNI  
CAUSATI ALL'AZIENDA, AGLI UTENTI O AI TERZI;**

**F) OCCULTAMENTO DA PARTE DEL  
DIRIGENTE DI FATTI E CIRCOSTANZE  
RELATIVI AD ILLECITO USO,  
MANOMISSIONE, DISTRAZIONE O  
SOTTRAZIONE DI SOMME O BENI DI  
PERTINENZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE O AD ESSO  
AFFIDATI;**

**G) MANCATO RISPETTO DELLE NORME  
DI LEGGE E CONTRATTUALI E DEI  
REGOLAMENTI AZIENDALI IN  
MATERIA DI ESPLETAMENTO DI  
ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE;**

**H) COMPORTAMENTI OMISSIVI O  
MANCATO RISPETTO DEI COMPITI DI  
VIGILANZA, OPERATIVITA' E  
CONTINUITA' DELL'ASSISTENZA AL  
PAZIENTE, NELL'ARCO DELLE  
VENTIQUATTRO ORE, NELL'AMBITO  
DELLE FUNZIONI ASSEGNATE E NEL  
RISPETTO DELLA NORMATIVA  
CONTRATTUALE VIGENTE;**

**I) COMPORTAMENTO NEGLIGENTE OD  
OMISSIVO NELLA COMPILAZIONE,  
TENUTA E CONTROLLO DELLE  
CARTELLE CLINICHE, REFERTI E  
RISULTANZE DIAGNOSTICHE, DA CUI  
SIA DERIVATO UN DANNO PER  
L'AZIENDA O PER I TERZI;**

**J) INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI, A  
LUI ASCRIVIBILI IN MERITO ALLA  
CERTIFICAZIONE MEDICA  
CONCERNENTE ASSENZE DI  
LAVORATORI PER MALATTIA;**

**K) QUALSIASI COMPORTAMENTO  
NEGLIGENTE, DAL QUALE SIA  
DERIVATO GRAVE DANNO  
ALL'AZIENDA O A TERZI, FATTO  
SALVO QUANTO PREVISTO DAL  
COMMA 7 (CONDANNA P.A. AL  
RISARCIMENTO DEL DANNO  
DERIVANTE DA CONDOTTA DEL  
DIPENDENTE)**

**L) ATTI O COMPORTAMENTI  
AGGRESSIVI, OSTILI E DENIGRATORI  
NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI O ALTRI  
DIPENDENTI;**

**M) ATTI, COMPORTAMENTI O  
MOLESTIE, ANCHE DI CARATTERE  
SESSUALE, LESIVI DELLA DIGNITA'  
DELLA PERSONA.**

**NEI CASI DI SOSPENSIONE DI CUI AL  
PRESENTE ARTICOLO, L'AZIENDA, IN  
RELAZIONE A DOCUMENTATE ESIGENZE  
ORGANIZZATIVE E FUNZIONALI DIRETTE A  
GARANTIRE LA CONTINUITA'  
ASSISTENZIALE, PUO' DIFFERIRE, PER UN  
MASSIMO DI 30 GIORNI, RISPETTO ALLA  
CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO  
DISCIPLINARE, LA DATA DI ESECUZIONE  
DELLA SANZIONE.**

**IN RELAZIONE ALLA SPECIFICITA' DELLA FUNZIONE MEDICA, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA GARANZIA DELLA CONTINUITA' ASSISTENZIALE, L'AZIENDA, CON PROVVEDIMENTO MOTIVATO E PREVIO CONSENSO DEL DIRIGENTE, PUO' TRASFORMARE LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE IN UNA SANZIONE PECUNIARIA CORRISPONDENTE AL NUMERO DI GIORNI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA, TENENDO PRESENTE LA RETRIBUZIONE GIORNALIERA DI CUI ALL'ART. 26 DEL CCNL DEL 10 FEBBRAIO 2004.**

**TALE CLAUSOLA NON SI APPLICA AI CASI DI SOSPENSIONE PREVISTI DAGLI ARTT. 55 BIS, COMMA 7 DEL D. LGS. 165/2001, DALL'ART. 55 SEXIES, COMMA 3 E DALL'ART. 55 SEPTIES, COMMA 6 DEL D.LGS. 165/2001. LA RELATIVA TRATTENUTA SULLA RETRIBUZIONE E' INTROITATA DAL BILANCIO DELL'AZIENDA.**

**FERMA LA DISCIPLINA IN TEMA DI  
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA  
O GIUSTIFICATO MOTIVO, LA  
SANZIONE DISCIPLINARE DEL  
LICENZIAMENTO SI APPLICA:**

**1) CON PREAVVISO, PER:**

**A) LE IPOTESI CONSIDERATE DALL'ART. 55  
QUATER, COMMA 1, LETT. B) E C) (OVVERO  
ASSENZA ING.TA PER UN CERTO NUMERO DI  
GG. E ING.TO RIFIUTO DEL TRASFERIMENTO  
PER MOTIVATE ESIGENZE DI SERVIZIO) DEL  
D. LGS. 165/2001 E 55 SEPTIES, COMMA 4  
(REITERAZIONE MANCATA TRASMISSIONE  
CERTIFICATI MEDICI PER VIA TELEMATICA);**



**B) RECIDIVA PLURIMA, IN UNA DELLE  
MANCANZE PREVISTE AI COMMI 4, 5, 6, 7, E  
8, ANCHE SE DI DIVERSA NATURA, O  
RECIDIVA NEL BIENNIO, IN UNA MANCANZA  
CHE ABBA COMPORTATO  
L'APPLICAZIONE DELLA SANZIONE  
MASSIMA DI 6 MESI DI SOSPENSIONE DAL  
SERVIZIO O, COMUNQUE, QUANDO LE  
MANCANZE DI CUI AI COMMI PRECEDENTI  
SI CARATTERIZZINO PER UNA  
PARTICOLARE GRAVITA';**

**C) MANCATO RISPETTO DELLE NORME  
DI LEGGE E CONTRATTUALI E DEI  
REGOLAMENTI AZIENDALI IN  
MATERIA DI ESPLETAMENTO DI  
ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE,  
OVE NE SIA SEGUITO GRAVE  
CONFLITTO DI INTERESSI O UNA  
FORMA DI CONCORRENZA SLEALE  
NEI CONFRONTI DELL'AZIENDA;**

**2. SENZA PREAVVISO, PER:**

**A) LE IPOTESI CONSIDERATE**

**DALL'ART. 55 QUATER, COMMA 1,  
LETT. A), D), E) ED F) DEL D. LGS.  
165/2001 E DALL'ART. 55 QUINQUES,  
COMMA 3;**

**B) GRAVI FATTI ILLECITI DI RILEVANZA  
PENALE, IVI COMPRESI QUELLI CHE  
POSSONO DAR LUOGO ALLA  
SOSPENSIONE CAUTELARE, SECONDO LA  
DISCIPLINA DELL'ART. 10 (SOSPENSIONE  
CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO  
PENALE), FATTO SALVO QUANTO  
PREVISTO DALL'ART. 11, COMMA 1  
(RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE  
E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE);**

**C) CONDANNA, ANCHE NON PASSATA  
IN GIUDICATO, PER:**

**A. I DELITTI GIA' INDICATI NELL'ART. 58,  
COMMA 1, LETT. A), B)  
LIMITATAMENTE ALL'ART. 316 DEL  
CODICE PENALE, LETT. C), D) ED E), E  
NELL'ART. 59, COMMA 1, LETT. A),  
LIMITATAMENTE AI DELITTI GIA'  
INDICATI NELL'ART. 58, COMMA 1,  
LETT. A) E ALL'ART. 316 DEL CODICE  
PENALE, LETT B) E C), DEL D. LGS. N.  
267 DEL 2000;**

**B. GRAVI DELITTI COMMESSI IN  
SERVIZIO;**

**C. DELITTI PREVISTI DALL'ART. 3,  
COMMA 1 DELLA LEGGE 97/2001;**

**D) RECIDIVA PLURIMA DI SISTEMATICI  
E REITERATI ATTI O  
COMPORTAMENTI AGGRESSIVI,  
OSTILI E DENIGRATORI CHE  
ASSUMANO ANCHE FORME DI  
VIOLENZA MORALE O DI  
PERSECUZIONE PSICOLOGICA NEI  
CONFRONTI DI DIRIGENTI O ALTRI  
DIPENDENTI;**

**E) RECIDIVA PLURIMA IN ATTI,  
COMPORTAMENTI O MOLESTIE,  
ANCHE DI CARATTERE SESSUALE,  
LESIVI DELLA DIGNITA' DELLA  
PERSONA;**

**F) PER GLI ATTI E COMPORTAMENTI NON RICOMPRESI SPECIFICAMENTE NELLE LETTERE PRECEDENTI, SEPPUR ESTRANEI ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, POSTI IN ESSERE ANCHE NEI CONFRONTI DI TERZO, DI GRAVITA' TALE DA NON CONSENTIRE LA PROSECUZIONE NEPPURE PROVVISORIA DEL RAPPORTO DI LAVORO, AI SENSI DELL'ART. 2119 DEL CODICE CIVILE.**

## **OBBLIGHI PERSONALE DIRIGENTE**

- **OLTRE ALLA LEGGE E AL CODICE CIVILE, ART. 6 CCNI 6 MAGGIO 2010**

# FATTISPECIE

## ART. 8 DEL CCNI DEL 6 MAGGIO 2010 DELLE 2 AREE DIRIGENZIALI

125

## CRITERI GENERALI PER DETERMINAZIONE SANZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE

- PRINCIPIO DI GRADUALITA' E PROPORZIONALITA'
- INTENZIONALITA' DEL COMPORTAMENTO, GRADO DI NEGLIGENZA, IMPRUDENZA O IMPERIZIA DIMOSTRATE, TENUTO CONTO ANCHE DELLA PREVEDIBILITA' DELL'EVENTO;
- RILEVANZA DEGLI OBBLIGHI VIOLATI;
- RESPONSABILITA' CONNESSE ALLA POSIZIONE DI LAVORO OCCUPATA DAL DIPENDENTE;
- GRADO DI DANNO O DI PERICOLO CAUSATO ALL'AZIENDA O ENTE, AGLI UTENTI O A TERZI OVVERO AL DISSERVIZIO DETERMINATOSI;
- 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;
- AL CONCORSO NELLA MANCANZA DI PIU' LAVORATORI IN ACCORDO TRA LORO

126

## CRITERI GENERALI PER DETERMINAZIONE SANZIONE DIRIGENTE

- PRINCIPIO DI GRADUALITA' E PROPORZIONALITA'
- INTENZIONALITA' DEL COMPORTAMENTO
- IL GRADO DI NEGLIGENZA DIMOSTRATA, TENUTO ANCHE CONTO DELLA PREVEDIBILITA' DELL'EVENTO
- LA RILEVANZA DELL'INFRAZIONE E DELL'INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DELLE DISPOSIZIONI VIOLATE
- LE RESPONSABILITA' CONNESSE CON L'INCARICO DIRIGENZIALE RICOPERTO, NONCHE' CON LA GRAVITA' DELLA LESIONE DEL PRESTIGIO DELL'AZIENDA
- ENTITA' DEL DANNO PROVOCATO A COSE O A PERSONE, IVI COMPRESI GLI UTENTI
- L'EVENTUALE SUSSISTENZA DI CIRCOSTANZE AGGRAVANTI O ATTENUANTI, ANCHE CONNESSE AL COMPORTAMENTO TENUTO COMPLESSIVAMENTE DAL DIRIGENTE O AL CONCORSO NELLA VIOLAZIONE DI PIU' PERSONE

127

## ART. 133 C.P.

- L'ART. 133 C.P. ELENCA UNA SERIE DI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA PENA, PER CERTI VERSI ASSIMILABILE ALLA NORMATIVA IN MATERIA DISCIPLINARE (AD ES., GRAVITA' DEL DANNO O DEL PERICOLO CAUSATO ALLA PERSONA OFFESA DAL REATO, I PRECEDENTI PENALI

128



# RECIDIVA

- LA RECIDIVA PER MANCANZA GIA' SANZIONATA NEL BIENNIO DI RIFERIMENTO COMPORTA UNA SANZIONE DI MAGGIORE GRAVITA' TRA QUELLE INDIVIDUATE DALLE RISPETTIVE FATTISPECIE

129

## CONCORSO FORMALE ED "ILLECITO DISCIPLINARE CONTINUATO"

- AL DIRIGENTE O AL DIPENDENTE RESPONSABILE DI PIU' MANCANZE COMPIUTE CON UNICA AZIONE OD OMISSIONE O CON PIU' AZIONI OD OMISSIONI TRA LORO COLLEGATE ED ACCERTATE CON UN UNICO PROCEDIMENTO E' APPLICABILE LA SANZIONE PREVISTA PER LA MANCANZA PIU' GRAVE SE LE SUDDETTE INFRAZIONI SONO PUNITE CON SANZIONI DI DIVERSA GRAVITA'

130

# PROCEDIMENTO

- CONTESTAZIONE ADDEBITO
- CONTRADDITORIO – AUDIZIONE A DIFESA
- ISTRUTTORIA (SE RITENUTA OPPORTUNA/NECESSARIA)
- ADOZIONE DELLA SANZIONE/ARCHIVIAZIONE

131

# CONTESTAZIONE

- FUNZIONE: CIRCOSCRIVERE I TERMINI DELLA VICENDA DISCIPLINARE E DI GARANTIRE LA CORRISPONDENZA TRA IL FATTO CHE VIENE CONTESTATO E QUELLO POSTO A BASE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

132

## MODALITA' CONSEGNA CONTESTAZIONE

- ART. 55 BIS, COMMA 5, D. LGS. N. 165/2001
- POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA;
- CONSEGNA A MANO;
- FAX;
- RACCOMANDATA CON RICEVUTA DI RITORNO

133

## REQUISITI CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

- IMMEDIATEZZA
- SPECIFICITA'
- IMMODIFICABILITA'

134

## IMMEDIATEZZA

- PRIMA LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE, ORA IL DECRETO BRUNETTA PREVEDONO TERMINI PERENTORI ENTRO I QUALI OCCORRE EFFETTUARE LA CONTESTAZIONE, CHE VARIANO A SECONDA CHE LA COMPETENZA FACCIA CAPO AL DIRIGENTE O ALL'UFFICIO DISCIPLINARE

135

- IL RISPETTO DEL TERMINE COSTITUISCE REQUISITI DI VALIDITA' DELL'ATTO (T.A.R. VENETO, 16 MAGGIO 2000, N. 1020; T.A.R. LAZIO, 24 FEBBRAIO 1998, N. 831)

136

## SPECIFICITA'

- IL FATTO CONTESTATO DEVE ESSERE DELINEATO IN MANIERA PRECISA, SIA IN TERMINI FATTUALI CHE TEMPORALI, IN MANIERA TALE CHE IL DIPENDENTE SAPPIA CON PRECISIONE CIO' CHE GLI VIENE ADDEBITATO

137

## IMMODIFICABILITA'

- LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE CRISTALLIZZA IL FATTO CHE VIENE ADDEBITATO; SUCCESSIVAMENTE NON E' PIU' POSSIBILE APPORTARE MODIFICHE

138

## COMPETENZA

- *PER LE SANZIONI FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI DI SOSPENSIONE: RESPONSABILE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA STRUTTURA*

139

## COMPETENZA

- *PER LE SANZIONI FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI DI SOSPENSIONE: UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, QUALORA IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SIA PRIVO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE*

140

**DELIBERA A.S.L. AL  
8.10.2010, N. 1221**

- PERSONALE INFERMIERISTICO, TECNICO SANITARIO, DELLA RIABILITAZIONE ED OSTETRICO, O.S.S., O.T.A., AUSILIARI: **DIRIGENTE S.I.T.R.O.**
- TECNICI PREVENZIONE AMBIENTI DI LAVORO: **DIRETTORI SS.OO.CC. DIP.TO PREVENZIONE**

141

DIRIGENTI MEDICI, DIRIGENTI VETERINARI, DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI: **DIRETTORE DEL P.O., DEL DISTRETTO O DEL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE, SU SEGNALAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA S.O.C. DI APPARTENENZA DEL DIPENDENTE**

142

RESPONSABILI DELLE STRUTTURE IN  
STAFF E DIRETTORI DELLE MACRO  
AREE AZIENDALI (PRESIDI  
OSPEDALIERI, DISTRETTI,  
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE,  
DIPARTIMENTI  
AMMINISTRATIVI): **DIRETTORE  
AMMINISTRATIVO O DIRETTORE  
SANITARIO**

143

PER IL RESTANTE PERSONALE:  
**RESPONSABILE DELLA S.O.C. DI  
APPARTENENZA**

144



# **ART. 7, COMMA 4, C.C. DIR. MED. E VET. 6.6.2010**

IL SOGGETTO COMPETENTE AD  
ASSUMERE LE DETERMINAZIONI  
CONCLUSIVE DEL PROCEDIMENTO  
DISCIPLINARE E' IL DIRETTORE  
GENERALE O SOGGETTO DELEGATO.

**CIO' NELLE IPOTESI EX ARTT. 55 BIS, COMMA 7 E 55  
SEXIES, COMMA 3 D. LGS. N. 165/2001, OVVERO:  
(RIFIUTO DI COLLABORARE CON  
L'AUTORITA' DISCIPLINARE O DICHIARAZIONI  
FALSE O RETICENTI)**

145

**- RIFIUTO DI COLLABORARE CON  
L'AUTORITA' DISCIPLINARE O DICHIARAZIONI  
FALSE O RETICENTI (SOSP. FINO AL MAX 15 GG.)  
- MANCATO ESERCIZIO – DECADENZA  
DELL'AZIONE DISCIPLINARE PER OMISSIONE  
O RITARDO SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO O  
A VALUTAZIONI SULL'INSUSSISTENZA  
DELL'ILLECITO DISCIPLINARE  
IRRAGIONEVOLI O MANIFESTAMENTE  
INFONDATE (SOSP. FINO AL MAX 3 MESI)**

# COMPETENZA

- **SANZIONI PIU' GRAVI: UFFICIO  
COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI  
DISCIPLINARI**

147

- Raccomandata a mano
- Al Sig.
- .....
- SEDE
- OGGETTO: CONTESTAZIONE DISCIPLINARE
- Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e delle vigenti norme contrattuali, si contesta alla S.V. quanto segue:
- DESCRIZIONE DEL FATTO
- CRONOLOGIA
- NORMA CHE SI RITIENE POSSA ESSERE STATA VIOLATA
- Alla luce di quanto precede, la S.V. è convocata per il contraddittorio a sua difesa per il giorno ..., ore .... presso ... (PREAVVISO DI ALMENO 10 GIORNI).
- La S.V. potrà farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- Qualora la S.V. non intenda presentarsi, potrà inviare una memoria scritta; in caso di grave ed oggettivo impedimento, potrà formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
- Distinti saluti.
- Il Dirigente...
- PER RICEVUTA
- DATA FIRMA

148

CASS. CIV., SEZ. LAVORO,  
22/02/2008, N. 4674

- *“SE LA CONTESTAZIONE CONTIENE NEI SUOI ELEMENTI ESSENZIALI LA DESCRIZIONE DEGLI EVENTI CUI FA RIFERIMENTO E DEL FATTO ADDEBITATO, SE E' ESPLICITA, PRIVA DI SOTTINTESI, SE E' CHIARA E TALE DA NON PRESTARSI AD EQUIVOCI, LA CONTESTAZIONE POTRA' ESSERE VALIDA”*

149

RIMPROVERO VERBALE

- **SOLO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE: L'IRROGAZIONE NON PREVEDE PARTICOLARI FORMALITA'**

150

SE COMPETENZA DIRIGENTE  
O COMUNQUE IL RESPONSABILE NON HA QUALIFICA  
DIRIGENZIALE

- CONTESTAZIONE ADDEBITO PER ISCRITTO  
SENZA INDUGIO E COMUNQUE NON OLTRE  
20 GIORNI DALLA NOTIZIA DEL FATTO
- SE COMPETENZA UFFICIO DISCIPLINARE, IL  
DIRIGENTE, ENTRO CINQUE GG. DALLA  
NOTIZIA DEL FATTO, TRASMETTE ATTI  
ALL'U.D. STESSO, DANDONE CONTESTUALE  
COMUNICAZIONE ALL'INTERESSATO

151

CONVOCAZIONE DIPENDENTE  
PER CONTRADDITORIO A DIFESA

- PREAVVISO DI ALMENO 10 GIORNI
- IL DIP.TE, SE NON INTENDE  
PRESENTARSI, PUO' INVIARE  
MEMORIA SCRITTA O, IN CASO DI  
GRAVE ED OGGETTIVO  
IMPEDIMENTO, FORMULARE  
MOTIVATA ISTANZA DI RINVIO DEL  
TERMINE PER L'ESERCIZIO DELLA  
SUA DIFESA

152

## CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

- ENTRO 60 GIORNI DALLA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO. IN CASO DI DIFFERIMENTO SUPERIORE A 10 GIORNI DEL TERMINE A DIFESA, PER IMPEDIMENTO DEL DIPENDENTE, IL TERMINE PER LA CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO E' PARIMENTI PROROGATO. IL DIFFERIMENTO PUO' ESSERE CONCESSO UNA SOLA VOLTA. IL DIP. PUO' ESSERE ASSISTITO DA PROCURATORE, O DA UN RAPPRESENTANTE DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE CUI ADERISCE O CONFERISCE MANDATO

153

## SE COMPETENZA UFFICIO DISCIPLINARE

- PER LE FATTISPECIE COMPORTANTI SANZIONI PIU' GRAVI, I TERMINI SONO RADDOPPIATI, SALVA L'EVENTUALE SOSPENSIONE PER LA PENDENZA DEL GIUDIZIO PENALE

154

## SE COMPETENZA UFFICIO DISCIPLINARE

- IL TERMINE PER LA CONTESTAZIONE DECORRE DALLA RICEZIONE DEGLI ATTI TRASMESSI DAL DIRIGENTE, OVVERO DALLA DATA IN CUI L'U.D. HA COMUNQUE ACQUISITO LA NOTIZIA DELL'INFRAZIONE; **LA CONCLUSIONE DEL PROC.TO, TUTTAVIA, RESTA FISSATA ALLA DATA DI PRIMA ACQUISIZIONE DELLA NOTIZIA DELL'INFRAZIONE, ANCHE SE AVVENUTA DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA IN CUI IL DIPENDENTE LAVORA**

155

## FASE ISTRUTTORIA

- E' POSSIBILE ACQUISIRE DA ALTRE P.A. INFORMAZIONI E DOCUMENTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL PROCEDIMENTO; TALE ATTIVITA' ISTRUTTORIA NON DETERMINA SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO, NE' DIFFERIMENTO DEI RELATIVI TERMINI

156

## MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEGLI ATTI AL DIPENDENTE

- TRAMITE POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA, NEL CASO IL DIPENDENTE DISPONGA DI IDONEA CASELLA DI POSTA, OVVERO TRAMITE CONSEGNA A MANI. PER LE COMUNICAZIONI SUCCESSIVE ALLA CONTESTAZIONE, IL DIP. PUO' INDICARE UN NUMERO DI FAX
- IN ALTERNATIVA ALLE MODALITA' SUCCITATE, LE COMUNICAZIONI SONO EFFETTUATE CON RACCOMANDATA CON RICEVUTA DI RITORNO

157

- IL DIPENDENTE HA DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI ISTRUTTORI

158

## LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

- ART. 12 DEL CCNL 6 MAGGIO 2010 DELLE DUE DIRIGENZE (APPLICAZIONE DELL'ART. 55, COMMA 3, D. LGS. N. 165/2001 E S.M.I.)
- POSSIBILE SOLO NEI CASI IN CUI NON E' PREVISTO IL LICENZIAMENTO;
- NO DI SPECIE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA DALLA LEGGE O DAL CCNL;
- NO IMPUGNAZIONE;
- INIZIATIVA: SIA DELL'AUTORITA' DISCIPLINARE CHE DEL DIRIGENTE

159

- TERMINE PER PROPOSTA, A PENA DI DECADENZA: ENTRO 5 GIORNI DALL'AUDIZIONE DEL DIRIGENTE;
- DISPONIBILITA' CONTROPARTE AD ACCETTARE, A PENA DI DECADENZA: ENTRO 5 GG. DAL RICEVIMENTO DELLA PROPOSTA
- IN CASO DI ACCETTAZIONE, L'AUT.TA' DISC.RE CONVOCA NEI 3 GG. SUCCESSIVI IL DIRIGENTE CON L'EVENTUALE ASSISTENZA DI UN SINDACALISTA O DI UN PROCURATORE

160



- ESITO POSITIVO DELLA PROCEDURA CONCILIATIVA: FORMALIZZAZIONE IN APPOSITO VERBALE;
- ESITO NEGATIVO DELLA PROCEDURA CONCILIATIVA: VERRA' REDATTO APPOSITO VERBALE E LA PROCEDURA CONCILIATIVA SI ESTINGUE;
- IN OGNI CASO LA P.CONC. DEVE CONCLUDERSI ENTRO 30 GG. DALLA CONTESTAZIONE

161

- AL MOMENTO NON PREVISTO NULLA DAL CCNL DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE (SI PRESUME PER UN FATTORE DI ORDINE TEMPORALE)

162

## CASO DEL TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE DURANTE IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- IL PROCEDIMENTO E' AVVIATO O CONCLUSO O LA SANZIONE E' APPLICATA PRESSO L'AMMINISTRAZIONE DI DESTINAZIONE. IN TALI CASI I TERMINI PER LA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO O PER LA CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO, SE ANCORA PENDENTI, SONO INTERROTTI E RIPRENDO A DECORRERE ALLA DATA DEL TRASFERIMENTO

163

## DIMISSIONI DEL DIPENDENTE

- SE PER L'INFRAZIONE COMMESSA E' PREVISTA LA SANZIONE DEL LICENZIAMENTO O SE COMUNQUE E' STATA DISPOSTA LA SOSP. CAUTELARE DAL SERVIZIO, IL PROC. DISC. HA LO STESSO CORSO E LE DETERMINAZIONI CONCLUSIVE SONO ASSUNTE AI FINI DEGLI EFFETTI GIURIDICI NON PRECLUSI DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- SENTENZA CONSIGLIO DI STATO 6 MARZO 1997, N. 8

164

# PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE

- REGIONE PIEMONTE
- AZIENDA SANITARIA LOCALE AL
- Provvedimento disciplinare n. 1 del Dirigente (...)
- IRROGAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE – PROCEDIMENTO A CARICO DELLA SIGNORA (...)
- IL DIRIGENTE (...)
- Visti gli atti del procedimento disciplinare avviato nei confronti della dipendente, (...);
- Dato atto che la contestazione disciplinare consiste nel fatto di non aver comunicato al Servizio l'assenza relativa al giorno 15 gennaio 2010;
- Dato atto che la dipendente, in sede di contraddittorio a difesa, ha dichiarato quanto segue:
  - (...)
  - Dato atto che, come si evince dall'esame della documentazione agli atti secondo la procedura interna, la Capo Sala non può essere avvisata tramite sms in caso di assenza per malattia, come riconosciuto dalla stessa dipendente, che ha ammesso di non essersi attenuta alla procedura stabilita;
  - Dato atto che, comunque, neanche l'sms è stato ricevuto dalla Capo Sala perché, per stessa ammissione della Sig.a (...), "il cellulare non era attivo", il che denota ulteriormente il comportamento negligente della dipendente;
  - Dato atto che la Sig.ra (...) ha, nel biennio di riferimento, precedenti di natura disciplinare (provvedimento dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari del 19 febbraio 2010 (...));
  - Dato atto che si ritengono sussistenti le condizioni di cui all'art. 13, comma 4, lettera a) del CCNL del Personale del Comparto Sanità 10 aprile 2004 e successive modificazioni ed integrazioni ("inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro");
  - Dato atto che, avuto riguardo ai criteri di cui all'art. 13, comma 1, del CCNL del Personale del Comparto Sanità del 19 aprile 2004 e in considerazione del precedente disciplinare nel biennio di riferimento, si ritiene di irrogare la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per n. 2 giorni;
  - Tutto quanto premesso
  - DISPONE
  - l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per n. 2 giorni alla dipendente, Sig.a (...);
  - di comunicare il presente provvedimento alla Sig.a (...), oltre che al Servizio di riferimento della dipendente stessa e alla S.O.C. Personale, per quanto di rispettiva competenza.
- Addì: 22 febbraio 2010
- IL DIRIGENTE
- Dr.ssa

165

## SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- **ART. 9 DEI CCNL INTEGRATIVI  
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA –  
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA,  
PROF.LE, TECNICA ED AMM.VA DEL  
6/5/2010**
- **ART. 31 CCNL PERSONALE NON  
DIRIGENZIALE 1/9/1995**

166

## NATURA GIURIDICA

- STRUMENTO DI ESERCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO DELL'AMM.NE IN FUNZIONE DI DATORE DI LAVORO (ATTO DI DIRITTO PRIVATO E NON ATTO AMMINISTRATIVO – TRIBUNALE DI ROMA, 2/7/1999; TRIBUNALE DI CALTANISSETTA, 6/5/2000)

167

## FUNZIONE

- NECESSITA' DI SVOLGERE INDAGINI ED ACCERTAMENTI A CARICO DEL DIPENDENTE, PER UN PERIODO MASSIMO DI 30 GIORNI (FINO A 60 GG., PER I DIRIGENTI, NEI CASI DI PARTICOLARE COMPLESSITA' E GRAVITA'), CON CONSERVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

168

## RAPPORTI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – PROCEDIMENTO PENALE

- NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN PENDENZA DI QUELLO PENALE
- IN PRECEDENZA (CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE), L'INOLTRO DELLA DENUNCIA PENALE AVEVA L'EFFETTO DI SOSPENDERE IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE FINO ALLA SENTENZA DEFINITIVA; ANCHE PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE, PUR IN MANCANZA DI NORMA *AD HOC*, SI PROCEDEVA IN TAL SENSO EX ART. 653 C.P.P.

169

## ART. 653 C.P.P.

- LA SENTENZA DEFINITIVA DI ASSOLUZIONE HA EFFICACIA DI GIUDICATO NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE DAVANTI ALLE PUBBLICHE AUTORITA' QUANTO ALL'ACCERTAMENTO **CHE IL FATTO NON SUSSISTE O NON COSTITUISCE ILLECITO PENALE OVVERO CHE L'IMPUTATO NON LO HA COMMESSO**
- LA SENTENZA DEFINITIVA DI CONDANNA HA EFFICACIA DI GIUDICATO NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE DAVANTI ALLE PUBBLICHE AUTORITA' QUANTO ALL'ACCERTAMENTO **DELLA SUSSISTENZA DEL FATTO, DELLA SUA ILLICEITA' PENALE E ALL'AFFERMAZIONE CHE L'IMPUTATO LO HA COMMESSO**

170

- **IL DECRETO BRUNETTA STRAVOLGE TALE SISTEMA, INTRODUCENDO UN DOPPIO BINARIO**

171

- **SANZIONI MENO GRAVI (SOSPENSIONE DAL SERVIZIO ENTRO I 10 GIORNI): NON E' PIU' PREVISTA LA SOSPENSIONE DEL PROC. DISC.RE. PREVALE L'ESIGENZA DI ASSICURARE UNA RISPOSTA CELERE DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE**

172

- **SANZIONI PIU' GRAVI: SOSPENSIONE FACOLTATIVA E SOLO IN DETERMINATE CIRCOSTANZE (PARTICOLARE COMPLESSITA' DELL'ACCERTAMENTO DEL FATTO, OPPURE QUANDO ALL'ESITO DELL'ISTRUTTORIA SI RITIENE DI NON DISPORRE DI ELEMENTI SUFFICIENTI A MOTIVARE L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE)**

173

- PROC. DISC.RE SI CONCLUDE CON L'IRROGAZIONE DI SANZIONE ED IL PROC. PENALE SI DEFINISCE CON SENTENZA IRREVOCABILE DI ASSOLUZIONE PER CUI IL FATTO NON SUSSISTE O NON COSTITUISCE ILLECITO PENALE O CHE IL DIP.TE NON LO HA COMMESSO, LA P.A., **AD ISTANZA DI PARTE**, DA PROPORSI ENTRO 6 MESI, A PENA DI DECADENZA, DALLA DATA DI IRREVOCABILITA', RIAPRE IL P.D. PER MODIFICARNE O CONFERMARNE L'ATTO CONCLUSIVO IN RELAZIONE ALL'ESITO DEL GIUDIZIO PENALE
- AD ES., IN CASO DI LICENZIAMENTO, VI SAREBBE IL RISTORO ECONOMICO DEGLI EMOLUMENTI NON GODUTI

174

- SE, INVECE, IL PROCESSO PENALE SI CONCLUDE CON SENTENZA DEFINITIVA DI CONDANNA ED IL P.D. SI ERA CONCLUSO CON L'ARCHIVIAZIONE, LA P.A. RIAPRE IL PROC. DISC.RE PER ADEGUARE LE DECISIONI PRESE ALL'ESITO DEL GIUDIZIO PENALE; STESSO *ITER* SE DALLA SENTENZA DI CONDANNA RISULTA CHE IL FATTO ADDEBITABILE COMPORTA IL LICENZIAMENTO, NEL CASO IN CUI SIA STATA IRROGATA SANZIONE PIU' LIEVE

175

## REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

- ART. 14 DEI CCNL 6/5/2010 DELLE 2 DIRIGENZE
- L'AZIENDA, A DOMANDA, REINTEGRA IN SERVIZIO IL DIRIGENTE, DALLA DATA DELLA SENTENZA, CON IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI VALORE EQUIVALENTE A QUELLO RICOPERTO AL MOMENTO DEL LICENZIAMENTO, ANCHE IN SOPRANNUMERO
- SE INCARICO DI STRUTTURA, OVE NON DISPONIBILE, ATTRIBUZIONE DI INCARICO, ANCHE DI NATURA PROFESSIONALE, DI VALORE ECONOMICO CORRISPONDENTE A QUELLO RICOPERTO IN PRECEDENZA
- ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO CHE SAREBBE STATO CORRISPOSTO NEL CASO DI MANCATO LICENZIAMENTO
- QUALORA, OLTRE AI FATTI CHE HANNO PORTATO AL LICENZIAMENTO, SIANO STATE CONTESTATE ALTRE VIOLAZIONI, OVVERO QUALORA LE VIOLAZIONI SIANO RILEVANTI SOTTO PROFILI DIVERSI DA QUELLI CHE HANNO PORTATO AL LICENZIAMENTO, IL PROC. DISC.RE VIENE RIAPERTO SECONDO LE PROCEDURE PREVISTE SALLE DISPOSIZIONI VIGENTI

176



# ART. 70 D. LGS. N. 150/2009

- INTRODUCE L'ART. 154 TER NEL CORPUS DELLE DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE C.P.P.

*“LA CANCELLERIA DEL GIUDICE CHE HA PRONUNCIATO SENTENZA PENALE NEI CONFRONTI DI UN LAV.RE DIP.TE DI UN'AMM.NE PUBBLICA NE COMUNICA IL DISPOSITIVO ALL'AMM.NE DI APPARTENENZA E, SU RICHIESTA DI QUESTA, TRASMETTE COPIA INTEGRALE DEL PROVVEDIMENTO. LA COM.NE E LA TRASMISSIONE SONO EFFETTUATE CON MODALITA' TELEMATICHE (...)ENTRO 30 GG. DALLA DATA DEL DEPOSITO”*

177

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
DIPENDENTE	1) giusta causa	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001
	2) giustificato motivo	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001
	3) Ipotesi previste dai contratti collettivi	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

178

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Dipendente	4) Falsa attestazione della presenza in servizio (ad esempio nel caso di mancata ommissione dei sistemi di rilevazione delle presenze o con altre modalità fraudolente)	Licenziamento senza preavviso	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Reclusione da 1 a 5 anni	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Multa da 400 a 1.600 euro	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Risarcimento del danno erariale (pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi di accertata mancata prestazione nonché al danno all'immagine della P.A.)	Art. 55-quinquies, co. 2, Dlgs n. 165/2001  179

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Dipendente	5) Certificazione medica falsa (ivi compresa la fraudolenta certificazione di malattia)	Licenziamento senza preavviso	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Reclusione da 1 a 5 anni	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Multa da 400 a 1.600 euro	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Risarcimento del danno erariale (pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi di accertata mancata prestazione nonché al danno all'immagine della P.A.)	Art. 55-quinquies, co. 2, Dlgs n. 165/2001  180

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Medico	Certificazione medica falsa o rilascio di certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati	Reclusione da 1 a 5 anni	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Multa da 400 a 1.600 euro	Art. 55-quinquies, co. 1, Dlgs n. 165/2001
		Radiazione dall'albo	Art. 55-quinquies, co. 3, Dlgs n. 165/2001
		Licenziamento per giusta causa (se convenzionato con il SSN o dipendente da una Struttura sanitaria pubblica)	Art. 55-quinquies, co. 3, Dlgs n. 165/2001

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Dipendente	6) Assenze ingiustificate, anche se non continuative, superiori a 3 giorni nell'arco di un biennio (di regola si deve ritenere l'ultimo) ovvero superiori a 7 nell'arco degli ultimi 10 anni	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Dipendente	7) Mancata ripresa del servizio , in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

183

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Dipendente	8) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio	Licenziamento disciplinare	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

184

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Dipendente	9) Documenti e/o dichiarazioni false resi all'atto della assunzione ovvero di progressione verticali (ipotesi per la prima parte già prevista dalle disposizioni contrattuali in vigore)	Licenziamento senza preavviso	Art. 55- quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

185

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

<b>SOGGETTI</b>	<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
Dipendente	10) Reiterazione, ovviamente durante il lavoro, di condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore o della dignità personale altrui (quindi non solo nei confronti dei dirigenti e dei colleghi, ma anche degli utenti o dei cittadini)	Licenziamento senza preavviso	Art. 55- quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

186

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARI E SANZIONI

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Dipendente	11) Condanna penale definitiva con interdizione perpetua dai pubblici uffici o estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro	Licenziamento senza preavviso	Art. 55-quater, co. 1, Dlgs n. 165/2001

187

## ART. 55 SEXIES D. LGS. 165/2001

- LA CONDANNA DELLA P.A. AL RISARCIMENTO DEL DANNO DERIVANTE DALLA VIOLAZIONE, DA PARTE DEL LAVORATORE, DEGLI OBBLIGHI CONCERNENTI LA PRESTAZIONE LAVORATIVA, STABILITI DALLA LEGGE O DA REGOLAMENTI, DAL CCNL O DAL CONTRATTO INDIVIDUALE, DA ATTI E PROVVISORI DELL'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA O DAI CODICI DI COMPORTAMENTO, COMPORTA L'APPLICAZIONE (SE NON VI SONO I PRESUPPOSTI PER UN'ALTRA SANZIONE) DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GG. FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI, IN PROPORZIONE ALL'ENTITA' DEL RISARCIMENTO)

188

## ART. 55 SEXIES D. LGS. 165/2001

- FUORI DEI CASI VISTI ALLA SLIDE PRECEDENTE, IL DIPENDENTE, QUANDO CAGIONA GRAVE DANNO AL NORMALE FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO PER INEFFICIENZA O INCOMPETENZA PROFESSIONALE ACCERTATE AI SENSI DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI DI LEGGE O DI CONTRATTO CONCERNENTI LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE P.A., E' COLLOCATO IN DISPONIBILITA', ALL'ESITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CHE ACCERTA TALE RESPONSABILITA'. IL PROV.V. CHE DEFINISCE IL GIUDIZIO DISCIPLINARE STABILISCE LE MANSIONI E LA QUALIFICA PER LE QUALI PUO' AVVENIRE L'EVENTUALE RICOLLOCAMENTO.

189

## GIUSTA CAUSA

- ART. 2119 C.C.: CONCETTO CHE SI RIFERISCE AS UN COMPORTAMENTO TALMENTE GRAVE DA NON CONSENTIRE, NEPPURE PROVVISORIAMENTE, LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

190

- **FONDAMENTO: RAPPORTO FIDUCIARIO**

191

## **TEORIA OGGETTIVA DELLA GIUSTA CAUSA**

- **RIENTRANO NELLA NOZIONE DI G.C. ANCHE QUELLE CONDOTTE ESTRANEE ALLA SFERA DEL RAPPORTO DI LAVORO TALI DA LEDERE IL RAPPORTO FIDUCIARIO DATORE DI LAVORO - LAVORATORE**

192



# TEORIA CONTRATTUALE

- TEORIA SECONDO CUI LA G.C. ALLUDEREBBE UNICAMENTE A FATTI INERENTI UN INADEMPIMENTO CONTRATTUALE COLPEVOLE

193

# GIURISPRUDENZA

- PROPENDE PER LA TEORIA OGGETTIVA: RITIENE CHE LA G.C. NON DEBBA NECESSARIAMENTE RICONDURSI ALLA VIOLAZIONE DI OBBLIGHI STRETTAMENTE CONTRATTUALI, ATTESO CHE NELL'AMBITO DELLA STESSA SONO DA RICOMPrendersi TUTTI QUEI COMPORTAMENTI COMUNQUE LESIVI DEL RAPPORTO FIDUCIARIO (*EX MULTIS*, Cass. n. 14466/2000)

194

- LA GIUR.ZA PIU' RECENTE HA AFFERMATO CHE “LA GIUSTA CAUSA E' UNA NOZIONE DI CONTENUTO GENERICO CHE DEVE ESSERE SPECIFICATO IN SEDE INTERPRETATIVA ED ADEGUATO ALLA REALTA', ARTICOLATO E MUTEVOLE NEL TEMPO” CASS. N. 12414/2002

195

- TALE SANZIONE COSTITUISCE L'*EXTREMA RATIO*, OVVERO APPLICABILE SOLO QUALORA LA MANCANZA SIA TALMENTE GRAVE CHE OGNI ALTRA SANZIONE RISULTA INSUFFICIENTE A TUTELARE L'INTERESSE DEL DATORE DI LAVORO  
(Cass. 24/07/2003, n. 11516; Cass. n. 14257/2000; n. 2176/2000; n. 6984/1996; n. 11163/1995)

196

**TRIBUNALE DI BARI, SENTENZA  
1 OTTOBRE 2009**

***“IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DI NATURA DISCIPLINARE PUO’ FONDARSI, OLTRE CHE SU MANCANZA PREVISTA DAL CODICE DISCIPLINARE DI FONTE COLLETTIVA O DATORIALE, ANCHE DIRETTAMENTE SULLA LEGGE PER VIOLAZIONE DEI DOVERI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE; IN TALI CASI LA VALIDITA’ DEL LICENZIAMENTO NON PUO’ ESSERE INFICIATA DALLA MANCATA AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE”***

197

**CASS. CIV., SEZ. LAV.,  
13/03/2009, N. 6218**

***“L’INOTTEMPERANZA ALL’OBBLIGO DI CONTROLLARE LA COMPLETEZZA E L’ESATTEZZA DEL CONTENUTO DELLE CARTELLE CLINICHE E’, OGGETTIVAMENTE, INADEMPIENZA DI PARTICOLARE GRAVITA’ TALE DA LEGITTIMARE IL RECESSO PER GIUSTA CAUSA DEL MEDICO RESPONSABILE. TALE ESTREMA CONSEGUENZA, TUTTAVIA, VA ESCLUSA LADDOVE UNA PRASSI DATORIALE ABBA INGENERATO NELLO STESSI DIPENDENTE UN AFFIDAMENTO DI TOLLERANZA DELLA SUA INDEBITA CONDOTTA”***

198

## TRIBUNALE DI ROMA, 28 GENNAIO 2009

“E’ LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER  
GIUSTA CAUSA IRROGATO ALLA  
LAVORATRICE CHE FORMI ED INSERISCA IN  
SITI INTERNET MATERIALE PORNOGRAFICO  
ED ANNUNCI CONTENENTI OFFERTE DI  
PRESTAZIONI SESSUALI CHE  
IDENTIFICHINO LA PROPRIA QUALITA’ DI  
HOSTESS E LA COMPAGNIA AEREA  
DATRICE DI LAVORO” (SOC. ALITALIA  
EXPRESS)

199

## ALCUNI ESEMPI

- RIFIUTO INGIUSTIFICATO E  
REITERATO DI ESEGUIRE LA  
PRESTAZIONE  
LAVORATIVA/INSUBORDINAZIONE  
(CASS. CIV., 25/02/2000, N. 2179)

200

- RIFIUTO A RIPRENDERE IL LAVORO DOPO VISITA MEDICA CHE HA CONSTATATO L'INSUSSISTENZA DI UNA MALATTIA

201

- LAVORI PRESTATO A FAVORE DI TERZI DURANTE IL PERIODO DI MALATTIA, SE TALE ATTIVITA' PREGIUDICA LA PRONTA GUARIGIONE E IL RITORNO AL LAVORO

202

- SOTTRAZIONE DI BENI AZIENDALI  
NELL'ESERCIZIO DELLE PROPRIE  
MANSIONI

203

## INSUBORDINAZIONE

- (NEI CASI PIU' GRAVI, PERCHE' IN  
GENERE COSTITUISCE G.M.S.):  
COMPORAMENTI SUSCETTIBILI DI  
INCIDERE NEGATIVAMENTE  
NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE  
ATTRAVERSO LA DISAPPLICAZIONE  
DELLE DISPOSIZIONI DEL DATORE DI  
LAVORO

204

# INSUBORDINAZIONE

- POSSIAMO DISTINGUERE DIVERSE FATTISPECIE:
  - APERTA CONTESTAZIONE DELLE DIRETTIVE AZIENDALI (CASS. N. 1752/2000: “l’aperta cont.ne delle direttive aziendali, specie se accompagnata da modalità comportamentali dirette a contestare pubblicamente il potere direttivo del datore di lavoro – configura una violazione dell’art. 2104, comma 2, c.c., suscettibile di legittimare il licenziamento”)

205

# INSUBORDINAZIONE

- **ECCESSO DI CRITICA**

Cass. n. 10511/1998: le opinioni espresse dal dipendente, anche se vivacemente critiche del datore di lavoro, specie nell’esercizio dei diritti sindacali, non sono g.c. di licenziamento, in quanto espressione di diritti costituzionalmente garantiti, purché la condotta non si traduca in atto illecito (ingiuria, diffamazione o, comunque, condotta manifestamente riprovevole)

Nel caso di specie la Cassazione ha confermato il licenziamento, con riferimento alla diffusione ad organi di stampa di notizie lesive dell’onore e della reputazione del datore di lavoro risultate prive di fondamento

206

# INSUBORDINAZIONE

- SEMPRE CON RIGUARDO  
ALL'ECCESSO DI CRITICA:  
CASS. 10 GENNAIO 2008, N. 29008

207

# INSUBORDINAZIONE

- CORTE DI APPELLO DI TORINO, SENTENZA DEL  
29/04/2008

Ha ritenuto ingiustificato il licenziamento del lavoratore disposto per avere intentato una causa di *mobbing*, rivelatasi poi infondata, annullando la sentenza del Tribunale di Mondovì, che aveva confermato il licenziamento sulla base della sentenza della Cass. 143/00 – che peraltro si badava sulle ripercussioni mediatiche che il lavoratore aveva dato alla vicenda giudiziale)

208



# INSUBORDINAZIONE

- COMPORTAMENTI OLTRAGGIOSI, MINACCE O PERCOSSE AL DATORE DI LAVORO (A SECONDA DELLA GRAVITA', PUO' COSTITUIRE G.M.S.)

Corte di Appello di Torino: corretto licenziamento nel caso di lancio di contenitore di succo di frutta da parte del dipendente nei confronti del superiore, che lo aveva richiamato circa il ritardo ad iniziare la prestazione lavorativa; i Giudici mettono in evidenza come il gesto del lancio fosse di per sé una condotta di obiettiva gravità, a prescindere dal danno alla persona

209

# INSUBORDINAZIONE

- COMPORTAMENTI OLTRAGGIOSI, MINACCE O PERCOSSE AL DATORE DI LAVORO (A SECONDA DELLA GRAVITA', PUO' COSTITUIRE G.M.S.)
- TRIBUNALE DI ROMA 14/06/2007: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER AVER INVIATO AL DIRIGENTE UNA LETTERA ANONIMA CON MINACCE DEL TIPO "ADESSO SO DOVE ABITI, VISTO CHE TI PIACE ROVINARE LE PERSONE PER I TUOI INTERESSI (...) NON AVENDO PIU' NIENTE DA PERDERE, SAPPI CHE LA PROSSIMA E' PER TE", ALLEGATA ALLA LETTERA UNA PALLOTTOLA CALIBRO 12. IL TRIBUNALE SI E' PRONUNCIATO ANCHE IN MERITO ALLA POSSIBILITA' PER IL DATORE DI LAVORO DI EFFETTUARE INDAGINI E PERIZIE GRAFOLOGICHE PRIMA DI ELEVARE LA CONTESTAZIONE E SENZA INCORRERE NELLA VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI DIFESA. SUL PUNTO IL TRIBUNALE HA SOTTOLINEATO COME LA CASSAZIONE (N. 12027/2003), IN MATERIA DI LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, ABBA COSTANTEMENTE AFFERMATO LA LEGITTIMITA' DELLE INDAGINI PRELIMINARI DEL DATORE DI LAVORO, PUECHE' ALL'ESITO DELLE STESSE IL DATORE DI L. PROCEDA ALLA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

210

## RIFIUTO DI ESEGUIRE LE PRESTAZIONI

- Figura che puo' essere riconducibile all'insubordinazione, anche se ha connotati particolari.
- Caso tipico è quello che scaturisce dalla convinzione di che l'ordine impartito comporti un demansionamento
- Cass. n. 29832/2008: è sanzionabile con il licenziamento per g.c. il rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa dovuta, a causa di una ritenuta dequalificazione, ove il d. di l. adempia a tutti gli altri obblighi derivanti dal contratto (pagamento retribuzione, copertura previdenziale ed assicurativa, ecc.), essendo giustificato il rifiuto di adempiere la propria prestazione, ex art. 1460 c.c., solo se l'altra parte sia totalmente inadempiente

211

## RIFIUTO DI ESEGUIRE LE PRESTAZIONI

- CASS. N. 21479/2005: LEGITTIMO IL RIFIUTO DEL LAVORATORE, ESATTORE PRESSO UN CASELLO AUTOSTRADALE, CHE, AVENDO SUBITO DIVERSE RAPINE ED AVENDO CHIESTO L'ADOZIONE DI IDONEE MISURE DI SICUREZZA, DOPO ALCUNE DIFFIDE SCRITTE, AVEVA SOSPESO UNILATERALMENTE LA PRESTAZIONE

212

## RIFIUTO DI ESEGUIRE LE PRESTAZIONI

- CORTE DI APPELLO DI TORINO, SENTENZA 22/01/2008: ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO NEL CASO IN CUI IL DIPENDENTE, TRASFERITO DA UN REPARTO AD UN ALTRO PIU' PERICOLOSO, ABBIA RIFIUTATO LA PRESTAZIONE, ADDUCENDO CHE PRIMA IL D. DI L. DOVEVA ASEMPIERE ALL'OBBLIGO DI IMPARTIRGLI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LE ISTRUZIONI DEL CASO

213

## RIFIUTO DI ESEGUIRE LE PRESTAZIONI

- ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL POSTO DI LAVORO E NON OTTEMPERANZA DELL'OBBLIGO DI RISPETTARE L'ORARIO DI LAVORO
- CORTE DI APPELLO DI TORINO, SENT. 06/02/2001: GIUSTIFICATO LICENZIAMENTO PER G.C. DELLA LAVORATRICE MADRE LA QUALE, RIENTRATA DALLA MATERNITA', DOPO AVER RICHiesto IL PART TIME (ORARIO NECESSARIO PER PORTARE E PRELEVARE DALL'ASILO NIDO IL FIGLIO), E AVER OTTENUTO DINIEGO DAL D. DI L., SI ERA DI FATTO AUTORIZZATA L'ORARIO, PRESENTANDOSI OGNI GIORNO AL LAVORO SECONDO L'ORARIO DI CUI ALLA RICHIESTA RIGETTATA; CONTRARIAMENTE ALLA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI BIELLA, I GIUDICI DI APPELLO HANNO DETTO CHE LA DIPENDENTE NON POTEVA CERTO FARSI GIUSTIZIA DA SE', MA DOVEVA ADIRE LE VIE LEGALI

214

**COMPORTAMENTI SCORRETTI E  
CONTRARI AI DOVERI DERIVANTI DAL  
RAPPORTO DI LAVORO**

- SCARSA PRODUTTIVITA'
- GRAVI OFFESE AI COLLEGHI ED  
ALTERCHI

215

**VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI  
FEDELTA' E RISERVATEZZA**

216

## INFRAZIONI VARIE AL REGOLAMENTO E ALLA DISCIPLINA AZIENDALE

217

## ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO

- IN GENERE RIENTRA NEL G.M.S., MA  
NEI CASI PIU' GRAVI G.C.

218

## COMPORAMENTI CONNESSI CON LA MALATTIA

219

## COMPORAMENTI COSTITUENTI REATO

OCCORRE DISTINGUERE TRA:

- REATI POSTI IN ESSERE  
NELL'ESERCIZIO DELLE PROPRIE  
MANSIONI;
- REATI POSTI IN ESSERE NELLA  
PROPRIA VITA PRIVATA E SUBISCA LA  
CARCERAZIONE PREVENTIVA O UNA  
CONDANNA PENALE

220

- CONDOTTA EXTRALAVORATIVA PENALMENTE RILEVANTE ED IDONEA A FAR VENIRE MENO IL VINCOLO FIDUCIARIO (ES. RAPINA COMMESSA DAL DIPENDENTE BANCARIO)

221

## GIUSTIFICATO MOTIVO

IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO E' UN'IPOTESI MENO GRAVE DI INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI, CHE GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO, MA CON L'OBBLIGO DELLA CONCESSIONE DEL PREAVVISO PREVISTO (OVVERO DI PAGARNE IL CORRISPONDENTE AMMONTARE): IN ALTRE PAROLE, A DIFFERENZA DELLA G.C., LA VIOLAZIONE NON E' COSI' GRAVE DA NON POTER GIUSTIFICARE LA PROSECUZIONE, SIA PURE TEMPORANEA, DEL RAPPORTO DI LAVORO

222

ART. 3 LEGGE 15 LUGLIO 1966,  
N. 604

**“IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO  
MOTIVO CON PREAVVISO – C.D. GIUST.  
MOT. SOGG.VO – E’ DETERMINATO DA UN  
NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI  
OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL  
PRESTATORE DI LAVORO OVVERO – C.D.  
GIUST. MOT. OGG.VO – DA RAGIONI  
INERENTI ALL’ATTIVITA’ PRODUTTIVA,  
ALL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E AL  
REGOLARE FUNZIONAMENTO DI ESSA”**

223

- SOLO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO HA NATURA DISCIPLINARE

224



## IPOSTESI DI G.M.S.

- L'ABBANDONO INGIUSTIFICATO DEL POSTO DI LAVORO;
- MINACCE, PERCOSSE;
- REITERATE VIOLAZIONI DEL CODICE DISCIPLINARE DI GRAVITA' TALE DA CONDURRE AL LICENZIAMENTO

225

- LA DIFFERENZA TRA G.C. E G.M.S. E' DI NATURA QUANTITATIVA E NON QUALITATIVA (PER TUTTE, SI CITA CASS. CIV., SEZ. LAV., 9/11/2000, N. 14551, SECONDO CUI "LE NOZIONI DI G.C. E G.M.S. SI DISTINGUONO CON RIGUARDO ALLA MAGGIORE GRAVITA' DELLA VIOLAZIONE NELLA G.C. RISPETTO AL G.M.S."

226

## ELEMENTI PER VALUTARE SE G.C. O G.M.S. (CASS. N. 12197/1999)

LA VALUTAZIONE RELATIVA ALL'IMPOSSIBILITA' DI  
PROSEGUIRE IL RAPPORTO DI LAVORO VA  
OPERATA IN RIFERIMENTO A:

- NATURA E QUALITA' DEL SINGOLO RAPPORTO;
- POSIZIONE DELLE PARTI;
- GRADO DI AFFID.TO RICHIESTO DALLE MANSIONI  
DEL DIP.TE;
- PORTATA SOGG.VA DEI FATTI (CIRCOSTANZE DEL  
VERIFICARSI, AI MOTIVI E ALL'INTENSITA'  
DELL'ELEMENTO SOGGETTIVO – DOLOSO O  
COLPOSO -

227

- SECONDO L'OPINIONE DOMINANTE,  
L'ELENCAZIONE DELLE FATTISPECIE  
PREVISTE DAL CODICE DISCIPLINARE HA  
VALENZA MERAMENTE ESEMPLIFICATIVA;  
IN TAL SENSO CASS. N. 15334/2007,  
SECONDO CUI LE IPOTESI DI G.C. DI  
LICENZIAMENTO DEI CCNL NON  
ESCLUDONO LA SUSSISTENZA DELLA G.C.  
PER ALTRI GRAVI INADEMPIMENTI,  
PURCHE' TALI INADEMPIMENTI SIANO TALI  
DA FAR VENIR MENO IL RAPPORTO  
FIDUCIARIO)

228

## ART. 13 DEI 2 CCNL DIRIGENZA 6 MAGGIO 2010

- “AL FINE DI MONITORARE E VERIFICARE L’APPLICAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI DEFINITE DAL PRESENTE CCNL, LE AZIENDE SONO TENUTE AD INVIARE, CON CADENZA ANNUALE, A CIASCUNA REGIONE UN RAPPORTO INFORMATIVO SUI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI EFFETTUATI, ANCHE CON RIFERIMENTO AI RISULTATI DEGLI STESSI SIA IN TERMINI DI SANZIONI EROGATE CHE DI ARCHIVIAZIONI EFFETTUATE”

229

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

230