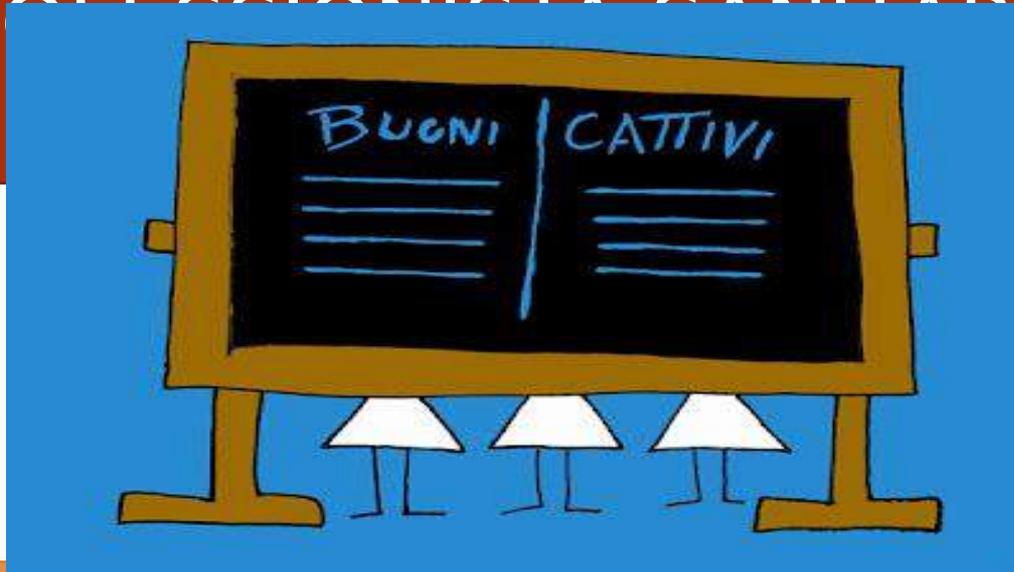


IL RUOLO E LE RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA SANITARIO



Sessione 3: Responsabilità disciplinare e il sistema sanzionatorio:

1

**tipologie di infrazioni e sanzioni previste dalle Leggi
e del CCNL Comparto Sanità**

MONICA TROMBETTA

Master in Diritto Sindacale, del Lavoro e Contrattuale

Il sistema sanzionatorio

2

Recentemente il DPR n. 62 del 16/04/2013 ha rafforzato e integrato quanto già previsto da Leggi, Codice Civile e CCNL in materia Disciplinare.

REGOLAMENTO RECANTE CODICE DI
COMPORTAMENTO DIPENDENTI PUBBLICI



1- Ai dipendenti dovrebbero essere rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, in modo che possano conseguire una piena conoscenza dei contenuti della norma disciplinare..... (NOVITA')

2- La violazione degli obblighi previsti integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, **nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.**

3- Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE E QUADRO SANZIONATORIO

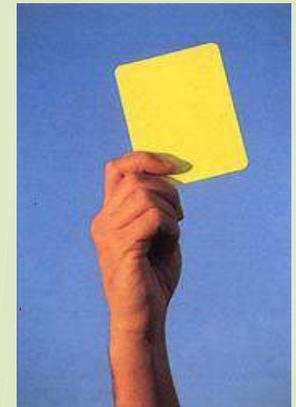
3

ACCANTO ALLA RESPONSABILITA' CIVILE, PENALE E AMMINISTRATIVA ESISTE ANCHE QUELLA DISCIPLINARE. ESSA DERIVA DAL POTERE DEL DATORE DI LAVORO DI ESERCITARE FUNZIONI DIRETTIVE, DI CONTROLLO E DI SORVEGLIANZA SUI PROPRI COLLABORATORI GERARCHICAMENTE SUBORDINATI.

**SANZIONI
CONSERVATIVE LIEVI**

**SANZIONI
CONSERVATIVE
INTERMEDIE**

**SANZIONI ESTINTIVE O
ESPULSIVE**



RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

4

- E' quella forma di responsabilità in cui incorre il lavoratore per non avere osservato obblighi assunti contrattualmente, indicati nel C.C.N.L. e recepiti nel contratto individuale, ed ora anche per la violazione di specifici precetti previsti dalle disposizioni di legge.
- **Violazione di norme specifiche previste da:**
 - ✓ **Leggi ordinarie.**
 - ✓ **Codice Civile.**
 - ✓ **Contratto collettivo di lavoro.**

PRINCIPALI FONTI DELLA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

D.lgs.
75/2017
(Decreto
Madia)

• Art.55 e ss.
D.Lgs.165/2001

**Artt. 64-
71
CCNL
2016-2018**

**Art.7
L.300/1970
(Statuto dei
Lavoratori)**

**QUADRO
CONTRATTUALE**
Articoli 28-29-30-
31-32 del CCNL
Comparto Sanità
del 1.9.1995

**D.lgs.15
0 del
2009
(Decreto
Brunetta)**

**Artt. 2104-2105-2106 codice
civile**

Le infrazioni e le sanzioni disciplinari tra legge e contratto collettivo

6

ART 55 comma 2 Decreto legislativo 165/2001:

Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, si applica l'articolo 2106 del codice civile.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi.

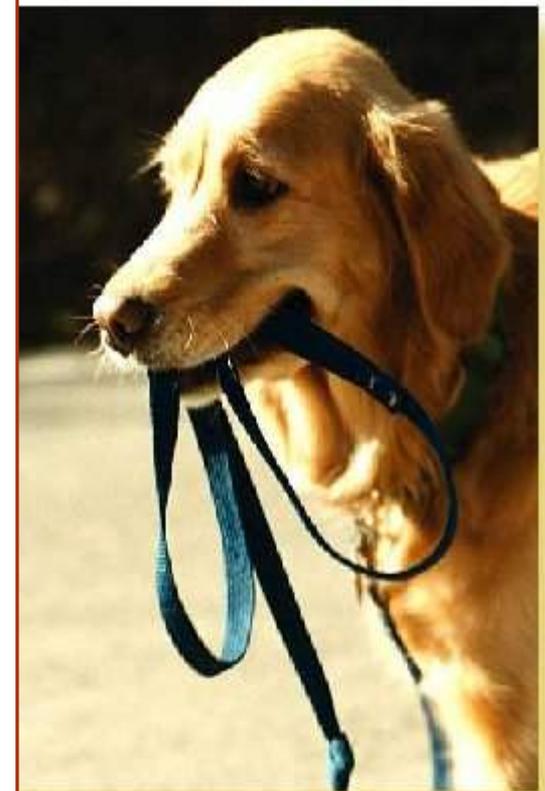
Si dispone quindi l'applicabilità dell'art. 2106 c.c., che sanziona in via disciplinare le violazioni del dovere di diligenza (art. 2104 c.c.) e dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) sulla base del principio di proporzionalità fra infrazione e sanzione

DOVERE DI 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”**

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.





SANZIONI DISCIPLINARI
L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Infrazioni disciplinari

11

- **Infrazioni = violazione degli Obblighi di carattere generale e particolare previsti dalle leggi, dal Codice Civile e dai CCNL di Comparto. Essi sono suddivisi in:**

un elenco di obblighi di carattere **generale**

- **I criteri per definire tipologia ed entità delle sanzioni**
- **Il codice disciplinare in senso stretto: tipologie di sanzioni in relazione ai comportamenti considerati disciplinarmente rilevanti**

Il codice disciplinare

12

- E' un documento che riassume nel dettaglio i comportamenti vietati (**le infrazioni**), costituenti *ab origine* inadempimento contrattuale, e pertanto passibili di specifiche **sanzioni**, anch' esse compiutamente delineate in corrispondenza di ciascuna potenziale infrazione.

CARATTERISTICHE PRINCIPALI

- 1) **Predeterminazione**
- 2) **Pubblicità**
- 3) **Conformità a CCNL**

Il codice disciplinare

Non è necessario che il codice disciplinare contenga una analitica e specifica predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, secondo il rigore proprio del sistema sanzionatorio penale, essendo sufficiente per la sua validità:

- ✓ che esso sia stato redatto in forma che renda chiare le ipotesi di infrazioni, dando una nozione schematica e non dettagliata delle varie e possibili azioni del singolo;
- ✓ che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze (*Cass. 18/2/1991 n. 1695*).

Gli obblighi del dipendente

14

- Essi sono contenuti in modo generale nelle norme legislative di riferimento e in modo relativamente dettagliato all'interno dei CCNL del Comparto Sanità.

DIPENDENTE PUBBLICO



Gli obblighi del dipendente

(art. 64 CCNL 2016-2018)

15

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.

Gli obblighi del dipendente

(art. 64 CCNL 2016-2018)

16

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art.24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D.Lgs. n. 22/2012

Gli obblighi del dipendente

(art. 64 CCNL 2016-2018)

17

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;

Gli obblighi del dipendente

(art. 64 CCNL 2016-2018)

18

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;**
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;**
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;**
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;**
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;**
- n) comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni**

Gli obblighi del dipendente

(art. 64 CCNL 2016-2018)

19

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

ART. 60 DPR n. 3/57

I dipendenti delle P.A. «non possono esercitare il commercio, l'industria né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite ai fini di lucro, tranne che si tratti di cariche di società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente»

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

ECCEZIONE

I dipendenti con RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE in misura non superiore al 50%,

possono espletare una seconda attività alle condizioni previste

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Le norme che disciplinano l'obbligo di esclusività e, conseguentemente, le incompatibilità, sono contenute:

Decreto del Presidente della Repubblica 10/01/1957, n.3 artt. 60-61-62-63-64-65

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/1989 n. 117, art. 6 comma 2

Legge 23/12/1996 n. 662 artt. 56, 56bis, 57, 58, 58bis, 60, 61, 62

D.lgs. n. 165/2001 art.53 così come integrato art. 52 del D.lgs. n. 150/09

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Le P.A. non possono conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Sono esclusi i compensi derivanti da:

- ❑ Collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- ❑ Utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- ❑ Partecipazione a Convegni o Seminari;
- ❑ Incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

- ❑ Incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando e fuori ruolo;
- ❑ Incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- ❑ Attività di formazione diretta ai dipendenti della P.A.

I dipendenti pubblici NON POSSONO svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

In caso di inosservanza del divieto, salvo le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Nel caso di violazione delle disposizioni in ordine alla disciplina delle incompatibilità, la legislazione vigente prevede

IL RECESSO PER GIUSTA CAUSA,

a seguito dell'attivazione di uno specifico procedimento disciplinare, accertante la violazione.

Criteri generali di valutazione delle condotte e delle conseguenze sulla 28 determinazione delle sanzioni

(art. 66 CCNL 2016-2018)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o 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 di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

29 Criteri generali di valutazione delle condotte e delle conseguenze sulla determinazione delle sanzioni

(art. 66 CCNL 2016-2018)

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.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

- ▣ Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, avendo però presente che il codice disciplinare non stabilisce nessuna rigida corrispondenza tra infrazioni e sanzioni, consentendo sia di perseguire infrazioni che non sono espressamente incluse nel codice medesimo, sia di variare il tipo e l'entità della sanzione in funzione delle diverse circostanze di fatto.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE (LA RECIDIVA)

La reiterazione nel tempo di determinate infrazioni, già rilevate e punite nell'ambito della disciplina contrattuale, consente di applicare una sanzione più grave per un'infrazione che, in sé considerata, potrebbe essere punita con una sanzione di minore gravità.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro



IRROGAZIONE O APPLICAZIONE DELLA SANZIONE (RECIDIVA)

- Al lavoratore che abbia commesso mancanza di natura disciplinare già sanzionata nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità.

Per il calcolo del biennio di riferimento della recidiva, è ragionevole ritenere che il punto di partenza debba essere la nuova contestazione d'addebito, dato che con essa si avvia il procedimento disciplinare.

Il catalogo delle sanzioni disciplinari

Sanzioni Conservative Lievi

Rimprovero verbale
Rimprovero scritto (censura)
Multa sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a massimo 10 gg.

Sanzioni Conservative Intermedie

Sospensione dal rapporto lavorativo e dalla retribuzione da 11 gg. a 6 mesi

Sanzioni Estintive

Licenziamento con preavviso
Licenziamento senza preavviso

Sanzioni conservative LIEVI

Art. 66 CCNL 2016-2018 comma 3:

Rimprovero verbale, scritto e multa fino a 4 ore

- 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, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o 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'Azienda o Ente o di terzi;**
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimoni dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n.300/1970;**

Sanzioni conservative LIEVI

Art. 66 CCNL 2016-2018 comma 3:

Rimprovero verbale, scritto e multa fino a 4 ore

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 disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

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

Sanzioni conservative LIEVI

36

Art. 66 CCNL 2016-2018 comma 4:

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;**
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;**
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 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'Azienda o Ente, 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;**

Sanzioni conservative LIEVI

37

Art. 66 CCNL 2016-2018 comma 4:

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. 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, nell'ambiente di lavoro, 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'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

Sanzioni conservative intermedie

38

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 5, 6, 7

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Sanzioni conservative intermedie

39

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 8.

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 4;**
- 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' Azienda o 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'Azienda o Ente agli utenti o 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.**

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 9

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f)bis a f) quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001;

b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;

c) 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;

d) 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;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 9

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso per:

f) 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.

g) 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'Azienda o Ente;

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 9

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 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. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);**
- 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;**

Art 66 CCNL 2016-2018 comma 9

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica **senza preavviso per:**

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;**
- **per i delitti indicati dall'art.12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;**
- **quando alla condanna consegue 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 dolose 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.

Dopo l' esame delle principali infrazioni e delle sanzioni applicabili, fra un po' analizzeremo le novità in tema di procedimento disciplinare alla luce della riforma Brunetta e della recente riforma Ma



Il sistema sanzionatorio

45

.....?????????.....

GRAZIE COMUNQUE
.... PER L'ATTENZIONE

