

restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25 commi 6 e 7.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 25 commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.



COMMENTO AL CAPO V – NORME DISCIPLINARI DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL COMPARTO ENTI LOCALI-REGIONI (1994-1997)

È stato osservato che «quello della responsabilità disciplinare è sicuramente uno dei nodi più intricati della c.d. riforma del rapporto di pubblico impiego»¹⁷.

Nell'ambito del diritto del lavoro un primo fondamento del potere disciplinare del datore di lavoro si rinviene nell'art. 2086 c.c. secondo cui i collaboratori dipendono gerarchicamente dall'imprenditore; dalla posizione di subordinazione del lavoratore discendono poi gli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ossia l'obbligo di obbedienza (art. 2104 c.c.) e quello di fedeltà (art. 2105 c.c.) per le quali inosservanze trova luogo l'esercizio del

¹⁷ Così M. ESPOSITO, *L'impiego pubblico nel diritto del lavoro*, 1993. Trattasi di considerazione svolta prima della riformulazione dell'art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993 ad opera dell'art. 27 del D.Lgs. n. 546 del 1993.

potere disciplinare da parte del datore di lavoro (art. 2106 c.c.)¹⁸. Si avrà modo in prosieguo di esaminare quale possa essere la «supremazia speciale» nel lavoro privato, invero difficoltosamente individuata ed individuabile, anche se, mi pare possa convenirsi con la posizione teorica secondo la quale «il radicamento del potere disciplinare nel contratto (incontestabile nel lavoro privato...) viene reso compatibile con il riconoscimento di una posizione di supremazia ad una delle parti attraverso la rilevanza negoziale riconosciuta al profilo organizzativo», il che significa abbandonare «la nozione di contratto come relazione giuridica in cui i contraenti sono su di un piano di parità» e quindi depotenziare «la funzione regolamentare del medesimo contratto in ordine ai poteri di supremazia riconosciuti come pienamente legittimi»¹⁹.

In campo amministrativo, com'è noto, l'ambito soggettivo del potere disciplinare si estende a tutti coloro i quali hanno un rapporto di diritto pubblico (più precisamente alle persone che fanno parte della P.A. o che con essa si trovino in determinati rapporti) ossia a tutti coloro che di fronte alla pubblica amministrazione si trovano in rapporti di soggezione speciale²⁰; in altri termini, e più precisamente, l'ambito del potere disciplinare si estende a tutti coloro i quali si trovano a sottostare ad una posizione di «supremazia speciale» e/o «particolare» della P.A.²¹.

¹⁸ Non rientra nell'economia dello scritto e neppure tra le finalità essenzialmente operative dello stesso investigare sul declino del principio di «autorità» nel rapporto di lavoro privato e le «anomalie» del potere disciplinare, prima fra tutte quella contenuta dall'art. 2106 c.c., tematica perspicuamente investigata da L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro privato*, Quaderni Utet, 1991, pag. 9 e ss., il quale autore così conclude la sua analisi: «si dovrà convenire che il potere disciplinare sia per i requisiti di sostanza, sia per le modalità, invero singolari, di esercizio, sia per le pene tipiche nelle quali si manifesta (immediatamente esecutive, salvo l'effetto sospensivo, ex lege, quando il lavoratore impugni la sanzione avanti al collegio arbitrale), conserva ancora, pur se attenuati, i suoi "originari" connotati "autoritativi", contribuendo a mantenere nel contesto del rapporto di lavoro una posizione di supremazia privata, incompatibile, in linea di principio, con la parità e l'uguaglianza delle parti» (op. cit., pag. 26).

¹⁹ L. ZOPPOLI, op. cit., pag. 42.

²⁰ Nell'ambito rientrano quindi, oltre a coloro che intrattengono un rapporto organico con la P.A., anche le attività private giudicate di pubblico interesse; vedasi F. JANNITI PIROMALLO, *Disciplina nella pubblica amministrazione*, Novissimo Digesto Italiano, vol. V, pag. 1069 ss.

²¹ La dottrina sul punto non è concorde; oltre la teoria della cosiddetta «supremazia speciale» che va per la maggiore (citansi P. VIRGA, *Il pubblico impiego*, 1991, pag. 207 e dottrina citata nella precedente nota; SPERANZA, COLALILLO, FALCONE-POZZI, RASPONI, CAPRIFICI, ecc.) esiste la teoria istituzionalistica del diritto secondo la quale il potere de quo trae fonte da una «soggezione speciale» nei confronti degli appartenenti alla P.A., per altri (SPAGNUOLO VIGORITA) l'esistenza di siffatto potere risiede nell'autonomia normativa della P.A. È stato osservato che «il potere disciplinare viene configurato come potere di supremazia o di autotutela in considerazione della sua "funzione" e non della natura giuridica del datore o del