

E' possibile per il datore di lavoro pubblico applicare la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione anche nel caso in cui il dipendente sia in malattia nel momento in cui gli deve essere eseguita la sanzione stessa, senza dovere attendere la cessazione dello stato morboso?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che si debba distinguere tra applicazione della sanzione (notifica al lavoratore della decisione disciplinare adottata nei suoi confronti) e materiale esecuzione della stessa.

La prima consente di verificare il rispetto dei termini contrattualmente stabiliti per la conclusione del procedimento disciplinare; la seconda dipende esclusivamente dalle decisioni del datore di lavoro, che può anche optare per una soluzione di esecuzione diluita nel tempo della sanzione della sospensione.

Pertanto:

a) se il dipendente è in servizio e l'ente gli comunica i giorni di esecuzione della sanzione con decorrenza da una certa data, qualora a quella stessa data il dipendente stesso si assenti per il sopraggiungere di uno stato di malattia, questo, comunque, non dovrebbe esplicare alcun effetto in quanto, per il principio generale della prevenzione degli stati di sospensione dal lavoro, lo stesso già non avrebbe dovuto presentarsi in servizio;

b) qualora, invece, il dipendente sia già assente per malattia al momento della comunicazione della decisione disciplinare adottata, per lo stesso principio della provenienza, l'ente attenderà il rientro in servizio per la comunicazione dei giorni di esecuzione della sospensione, con gli effetti di cui al punto precedente. Qualora, la sanzione da applicare sia il licenziamento, occorrerebbe tenere conto della giurisprudenza (per alcuni casi v. Trib. Bari 569 del 19.1.2000; Cass.n.6348 del 16.5.2000) secondo la quale l'irrogazione della sanzione del licenziamento durante il periodo di comportamento resta temporaneamente inefficace fino alla guarigione o alla scadenza del periodo. Il licenziamento per giusta causa, invece, potrebbe essere intimato anche durante il periodo di comportamento (Cass.20.10.2000, n.13903; Pret.Nola sez.Pomigliano D'Arco, 16.1.1996).