

FONTI SECONDARIE

Le fonti secondarie sono atti di espressione del potere normativo della p.a. statale e degli altri enti pubblici. Sono atti formalmente amministrativi, ma sostanzialmente normativi.

Non possono equipararsi alle leggi, ma hanno forza giuridica che le pone come fonti di diritto.

Si suddividono in:

- > Regolamenti
- > Ordinanze
- > Statuti degli enti minori.

In quanto atti normativi sono soggetti alle leggi di pari grado e forza.

Non possono derogare le leggi costituzionali, gli atti legislativi ordinari...

REGOLAMENTI:

- Concetto e fondamento della potestà regolamentare:
atti formalmente amministrativi, ma sostanzialmente normativi.

Caratteristiche sono:

- > Generalità – indeterminabilità dei destinatari
- > Astrattezza – regolare una serie indefinita di casi
- > Innovatività – rinnovare l'ordinamento giuridico esistente.

E' proprio l'innovatività l'elemento che differenzia i regolamenti dagli atti generali. Secondo la Cassazione a differenza degli atti e dei provvedimenti amministrativi generali che sono espressione di una semplice potestà amministrativa e sono rivolti alla cura concreta di interessi pubblici con effetti diretti verso una pluralità di destinatari non necessariamente determinati ma determinabili, i regolamenti sono espressione di una potestà normativa attribuita all'amministrazione, secondaria rispetto alla potestà legislativa e disciplina in astratto tipi di rapporti giuridici mediante una regolazione attuativa e integrativa della legge ma ugualmente innovativa rispetto all'ordinamento giuridico esistente.

N.B. art. 17 legge n. 400/1988

- Differenze fra potere regolamentare e potere pararegolamentare.

Il potere pararegolamentare comprende gli atti amministrativi generali e precettivi e le cosiddette norme interne.

L'amministrazione oltre ad essere titolare di un potere discrezionale è altresì titolare di un potere pararegolamentare, vale a dire la capacità di formulare regole generali per l'esercizio della discrezionalità.

La discrezionalità che dà origine al potere pararegolamentare può essere amministrativa od organizzatoria.

Si distingue dal potere regolamentare sia per la sua natura non normativa sia per il fondamento dato dalla discrezionalità.

- Limiti della potestà regolamentare
- Classificazione dei regolamenti

Dottrina:

- > Interni (regolano l'organizzazione interna di un determinato organo)
- > esterni (manifestazione di sovranità del potere esecutivo verso tutti i cittadini e chiunque si tro-

vi nel territorio dello Stato).

- > di esecuzione (presuppongono una legge precedente)
 - > indipendenti (vertono sopra materie non regolate da alcuna legge, ma affidate alla cura del potere esecutivo)
 - > di organizzazione (disciplinano l'organizzazione degli uffici amministrativi)
- Art. 17 legge n. 400/1988 (così come modificato dal d.lgs. n 29/1993) classifica i regolamenti in:
- > regolamenti esecutivi di leggi e decreti legislativi (regolamenti di esecuzione)
 - > regolamenti attuativi ed integrativi di leggi e decreti legislativi recanti norme di principio, con esclusione di quelli concernenti materie di leggi regionali
 - > regolamenti concernenti materie non disciplinate da leggi oda atti aventi forza di legge e che non siano oggetto comunque di riserva di legge.(di dubbia costituzionalità, la dottrina non ha posto alcun limite al potere regolamentare).

N.B .regolamenti di organizzazione (sono oggetto di riserva di legge)

- Regolamenti delegati o liberi: interpretazione dottrinaria; Art. 17 comma II legge n. 400/1988. (superano alcuni dei limiti previsti dalla potestà regolamentare, disciplinano materie già delineate dalla legge generale). Il legislatore disciplina la cosiddetta "delegificazione", vale a dire la facoltà dello stesso di autorizzare il Governo all'emanazione di regolamenti diretti a disciplinare materie non coperte dalla riserva assoluta di legge. Secondo l'art. 20 della legge 59/97 l'emanazione di regolamenti di delegificazione volti a disciplinare in un'ottica di snellimento dei singoli procedimenti amministrativi secondo criteri fissati nell'articolo stesso, sono assolutamente legittimi.

TITOLARITA' DELLA POTESTA' REGOLAMENTARE

I regolamenti possono essere emanati da:

- > Organi statali (art. 27 Cost. Capo dello Stato e legge 23 agosto 1988 n. 400 Ministeri – regolamenti ministeriali e interministeriali).
- > Regioni (costituzionalmente garantiti. Art 121 comma II, 123 comma I. Attività attribuita all'organo legislativo regionale: il Consiglio e non al potere esecutivo art 117-118 Cost.)
- > Province e Comuni (art 5 legge 142/90)
- > Altri enti od organi (organi e collegi professionali, camere di commercio, industria, artigianato, agricoltura).

PROCEDIMENTO DI FORMAZIONE DEI REGOLAMENTI

- > Regolamenti statali
 - > Regolamenti governativi
- legge n. 400/1988

Regolamenti governativi:

Vengono emanati dal Presidente della Repubblica con proprio decreto

Sono deliberati dal consiglio dei Ministri e sottoposti al parere del Consiglio di Stato.

Dopo l'approvazione definitiva da parte del Governo sono proposti dal Ministro competente per la materia trattata dal regolamento al Capo dello Stato per l'emanazione.

Il Capo dello Stato verifica la legittimità formale e no sostanziale (cioè di contenuto)

Il decreto viene poi sottoposto al controllo della Corte dei Conti e inserito nella raccolta delle leggi ufficiali ed entra in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione.

> Regolamenti ministeriali

> Regolamenti interministeriali

Regolamenti ministeriali e interministeriali:

Sono adottati rispettivamente con decreti ministeriali ed interministeriali. Devono recare la denominazione di regolamento e sono vistati previo parere del consiglio di Stato e vengono sottoposti al visto e alla registrazione della Corte dei Conti e pubblicati sulla gazzetta ufficiale.

IMPUGNABILITÀ DEI REGOLAMENTI

Il regolamento in se stesso non è impugnabile. L'impugnabilità presuppone la lesione di un interesse concreto, il regolamento invece fa capo al principio di astrattezza. Tuttavia è impugnabile il provvedimento di attuazione del regolamento, si avrà pertanto una doppia impugnativa: il regolamento e il provvedimento di attuazione dello stesso.

SOSPENSIONE DEI REGOLAMENTI

DISAPPLICAZIONE DEI REGOLAMENTI

ORDINANZE

Sono tutti quegli atti che creano obblighi o divieti ed in sostanza impongono ordini.

Per essere fonti del diritto devono avere carattere normativo e cioè creare delle regole generali ed astratte.

> Ordinanze libere (provvedimenti autorizzati ad introdurre una disciplina derogatoria rispetto a norme di legislativo)

> Ordinanze libere in senso stretto:

o ordinanze previste in campi specificamente indicati dal legislatore;

o ordinanze previste per casi eccezionali, di particolare gravità;

o ordinanze c.d. di necessità e di urgenza

caratteri delle ordinanze di necessità

tipi di ordinanze di necessità

Limiti: non possono contrastare con la Costituzione, non possono contenere norme penali e non possono contrastare con le leggi generali.

Le ordinanze sono:

> atipiche

> straordinarie

> hanno efficacia limitata nel tempo

> hanno come fondamento la legge

> devono essere adeguatamente motivate.

> Regime di impugnazione

> La necessità in diritto amministrativo:

o ordinanze necessitate e atti necessitati;

o differenze

GLI STATUTI DEGLI ENTI PUBBLICI

> NOZIONE DI STATUTO (s'intende un atto normativo avente come oggetto l'organizzazione dell'ente e le linee fondamentali delle sue attività. Lo statuto è espressione di una potestà organizzatoria a carattere normativa)

statuto autonomo

statuto eterodeterminato

> STATUTI REGIONALI

> STATUTI COMUNALI E PROVINCIALI

legge n. 142 del 1990

art. 128 della Costituzione

> STATUTI DEGLI ALTRI ENTI PUBBLICI

> FONTI SECONDARIE DUBBIE:

bandi militari (disciplinati dalla legge di guerra e dal codice penale militare di guerra.)
provvedimenti prezzo (emanati dal comitato interministeriale prezzi e ha come oggetto il regolamento dei prezzi di beni e servizi pubblici)

piani regolatori

> LA CONSuetudine

Nozione tipica fonte del diritto non scritto, consta nella ripetizione di un comportamento nel tempo.

tipologia di consuetudini: consuetudine praeter legem, consuetudine secundum legem, consuetudine contra legem

> LE NORME INTERNE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nozione (tutte le pubbliche amministrazioni emanano norme per il funzionamento dei propri uffici e le modalità di svolgimento delle loro attività, dando luogo ad un ordinamento amministrativo interno distinto dall'ordinamento giuridico generale rilevante all'esterno)

fonti delle norme interne –(possono essere emanate da un organo attraverso atti amministrativi)

Si distinguono in:

> Regolamenti

> Ordini

> Circolari

> Istruzioni- regole di comportamento a carattere tecnico emanate da uffici superiori a uffici inferiori, a volte da uffici tecnici a uffici amministrativi)).

in specie, le circolari amministrative: si distingue fra: circolare organizzativa, circolare interpretativa, circolare normativa, circolare di cortesia e circolari regolamento.

Fondamento e regime giuridico delle norme interne

Autoorganizzazione

Supremazia

LE SITUAZIONI GIURIDICHE SOGGETTIVE

I SOGGETTI DEL DIRITTO

A. Concetto di soggetto giuridico

B. Persone fisiche, persone giuridiche, enti di fatto

C. Gli elementi della persona giuridica

> Organizzazione di persone e di mezzi

> Scopo (collettivo, lecito, permanente, dichiarato)

> Riconoscimento

A. Classificazione delle persone giuridiche

- > Associazioni e fondazioni
- > Persone giuridiche pubbliche e private.

Le persone giuridiche pubbliche hanno l'idoneità alla titolarità di situazioni giuridiche private, compatibili con la loro natura, e pubbliche riconoscibili nella potestà.

POSIZIONI SOGGETTIVE E STATUS

A. Generalità

Le posizioni soggettive consistono nei diritti, poteri e obblighi di cui un soggetto giuridico può essere titolare.

Lo status consiste nella posizione complessiva di un soggetto nell'ambito della collettività generale o di un corpo sociale minore, è caratterizzata da una particolare sfera di capacità diritti, doveri ecc. Sono quindi presupposti di una sfera di capacità.

B. I diritti soggettivi

I diritti soggettivi sono posizioni giuridiche di vantaggio che l'ordinamento conferisce ad un soggetto riconoscendogli determinate attività in ordine ad un bene nonché la tutela degli interessi relativi al bene stesso in modo pieno ed immediato. La tutela fa capo al giudice ordinario e solo in alcuni casi al giudice amministrativo.

C. Diritti soggettivi perfetti e condizionati

Diritti condizionati – l'esercizio di essi è sottoposto a condizione risolutiva o sospensiva.

- > Diritti sospensivamente condizionati - sono anche detti in attesa di espansione
- > Diritti risolutivamente condizionati - sono diritti che affievoliscono ad interessi legittimi.

A. Gli interessi legittimi

Definizione: situazione giuridica individuale, riconosciuta per la prima volta nel nostro ordinamento con la legge 59922 del 1889, che ha istituito la IV sezione del Consiglio di Stato, quale giudice di quegli interessi sostanziali diversi dai diritti soggettivi.

Di interessi legittimi si parla negli art 24, 103, 113 della costituzione che ne forniscono piena dignità e tutel. Non esiste però una norma che ne dia la definizione ed è per questo motivo che risono sviluppate diverse teorie in merito:

> Teoria dell'interesse occasionalmente protetto

L'interesse legittimo è individuato come posizione individuale tutelata solo in quanto coincidente con la tutela dell'interesse pubblico. Secondo tale orientamento la tutela dell'interesse legittimo è occasionale, in quanto non mira a soddisfare soltanto un interesse individuale, ma a riparare un atto amministrativo illegittimo che crea degli svantaggi al privato. Tale teoria risulta fragile in quanto non è capace di definire in maniera autonoma l'interesse legittimo, che è così ridotto a situazione tutelata in via riflessa.

> Teoria processualistica

Qui l'interesse legittimo è identificato con l'interesse a ricorrere, attribuito ad un soggetto per ottenere l'annullamento di un provvedimento illegittimo. Qui l'interesse legittimo verrebbe identificato solo in sede processuale.

> Teoria dell'interesse strumentale alla legalità dell'azione amministrativa

> Teoria normativa

GLI INTERESSI COLLETTIVI (O DIFFUSI). NOZIONE E CARATTERI

A. Generalità

- B. Concetto. La distinzione fra interessi collettivi e interessi diffusi nella dottrina più recente.
Diffusi – comuni a tutti gli individui di una formazione sociale non organizzata e non individuabile autonomamente.
Collettivi – fanno capo ad un ente esponenziale di un gruppo non occasionale della più varia natura giuridica ma individuabile autonomamente. Gruppi di persone omogeneo che hanno un interesse comune.

C. La nuova concezione degli interessi collettivi (e diffusi) come sottospecie degli interessi legittimi.

D. Caratteri dell'interesse collettivo:

- > Differenziato - fa capo ad un soggetto individuato ad esempio un'organizzazione
- > Qualificato - diritto soggettivo

A. Tutela amministrativa degli interessi collettivi: la c.d. tutela procedimentale.

A. Gli interessi amministrativamente protetti o interessi semplici

B. Gli interessi di fatto. Cenno alle azioni popolari:

- > Azioni suppletive
- > Azioni correttive

A. Vicenda delle situazioni soggettive:

- > Nascita delle situazioni soggettive
- > Modificazioni delle situazioni soggettive
- > Estinzione

LA COMPETENZA IN DIRITTO AMMINISTRATIVO

> Concetto di competenza

La competenza può essere esterna o interna. La competenza di un organo amministrativo è stabilita per legge (si parla di riserva relativa)

> Tipi di competenza

1. Competenza per materia (dalla quale deriva la pluralità di ministeri)
2. Competenza per territorio
3. Competenza per grado (in particolare: la gerarchia, si parla di gerarchia esterna dove al vertice vi è il ministero)
4. Competenza per valore

> Trasferimento dell'esercizio della competenza in generale:

1. La delega (del potere da parte dell'organo titolare di questo ad altro organo inferiore)
2. L'avocazione (dell'affare o atto spettanti all'organo inferiore da parte dell'organo superiore)
3. La sostituzione (nei casi d'inerzia dell'organo gerarchicamente inferiore)

> La delega dei poteri

Nozione ed effetti – delega o delegazione, è uno spostamento di competenze solo nei casi previsti dalla legge. Si distingue in delega interorganica e delega intersoggettiva. Si tratta, in pratica di eccezione in ordine alle competenze.

Natura della delega e sua differenza da altre figure – la natura è di: atto organizzatorio amministrativo, discrezionale, essenzialmente temporaneo e amplia la sfera giuridica del destinatario. Deve avvenire sempre per iscritto.

Regime giuridico – il regime giuridico rileva dal punto di vista dell'imputazione.

> Avocazione

Art. 14 d.lgs. 29/93

Riforma apportata dal d.lgs. 80/98

> Sostituzione

La sostituzione prevede un'inerzia del sostituito e occorre che preesista un rapporto di gerarchia, sarà infatti l'organo gerarchicamente superiore a sostituirsi a quello inferiore.

Difetto di competenza:

1. ACOMPETENZA

Si parla di incompetenza nei casi in cui un atto amministrativo è compiuto da chi non è organo amministrativo.

Esercizio di fatto di pubbliche funzioni (c.d. funzionario di fatto)

> Teorie dottrinarie sulla individuazione della figura del funzionario di fatto;

> Regime giuridico degli atti compiuti dal funzionario di fatto; (in questo caso va applicata la regola del fatto compiuto)

> Tutela dei terzi destinatari degli atti;

> Rapporto fra funzionario di fatto e amministrazione;

> Ammissibilità di una gestione di affari ex. art. 2028 c.c.

2. INCOMPETENZA

> Incompetenza assoluta;

> Incompetenza relativa.

PUBBLICO IMPIEGO

Nozione: si definisce pubblico impiego quel rapporto di lavoro in cui una persona fisica pone la sua attività in modo volontario, continuativo e dietro retribuzione presso una pubblica amministrazione.

a) rapporto volontario e continuativo

b) rapporto personale

c) rapporto giuridico bilaterale

d) rapporto di subordinazione gerarchica

1) Privatizzazione del pubblico impiego.

> D.lgs. 3/2/1993 n° 29 e le sue successive modificazioni e integrazioni;

Con questa legge il legislatore ha avvicinato il lavoro pubblico al lavoro privato. Ne sono seguite altre che hanno ampliato e integrato ciò che aveva statuito il d. lgs n.29 del 1993.

Le leggi Bassanini n59-1997 e 127-1997 in merito alla riorganizzazione della pubblica amministrazione hanno integrato il testo del decreto legislativo del 1993.

Con queste il legislatore ha operato un ampliamento apportando nuove statuzioni: estensione del diritto privato anche ai rapporti di lavoro dei dirigenti generali (non considerata nella legge precedente), ruolo unico interministeriale della dirigenza presso la Presidenza del Consiglio, semplificazione e riordino della contrattazione collettiva, fissazione di un termine dal quale sarebbe dovuto avvenire il passaggio del contenzioso del pubblico impiego dal giudice ammini-

strativo al giudice ordinario, inoltre la previsione di procedure di consultazioni sindacali e la creazione di un codice di comportamento dei dipendenti. (secondo il d. lgs. 80/1998 di attuazione della legge 59/1997 Bassanini)

> Ambito di applicazione della nuova normativa;

L'art. 1 della legge 29 del 1993 ha stabilito l'ambito di applicazione della riforma del pubblico impiego. Il legislatore ha precisato che per amministrazioni pubbliche s'intendono: le Regioni, le Province, i Comuni, le comunità montane e il loro consorzi, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali ecc, le amministrazioni, gli enti e le aziende delle unità sanitarie locali.

> Eccezioni;

Il legislatore ha stabilito l'esclusione dalla riforma del pubblico impiego talune categorie di dipendenti pubblici:

magistrati ordinari e amministrativi

avvocati e procuratori dello Stato

militari e forze di polizia

altre categorie relative a....risparmio

> Rapporti con la normativa precedente.

Il legislatore ha con la nuova legislazione in merito al pubblico impiego statuito l'abolizione di alcune leggi, inoltre l'abrogazione delle leggi in contrasto con la nuova normativa.

2) Il nuovo sistema delle fonti del pubblico impiego.

> Applicazione della normativa di diritto comune;

> Contrattualizzazione del pubblico impiego.

1) La contrattazione collettiva:

> I livelli della contrattazione collettiva;

L'art 45 del d. lgs. 29/1993 distingue 2 livelli:

- contratti collettivi nazionali di comparto

- contratti integrativi di singole amministrazioni

Tuttavia non risulta del tutto eliminata (art.46) la contrattazione intercompartimentale)

> L'agenzia per la rappresentanza negoziale della pubblica amministrazione (ARAN); organismo dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, ha un'autonomia organizzativa e contabile ei imiti del proprio bilancio (introdotta con la riforma del p.i.)

Al vertice è posto un comitato direttivo costituito a componenti, 3 designati dal Presidente del Consiglio su proposta del Ministro della funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro e gli altri 2 sono designati dalla conferenza dei presidenti delle regioni e dall' ANCI e dall'UPI.

Compiti: ha la rappresentanza legale delle p.a. ed esercita a livello nazionale ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi, all'assistenza delle p.a. ai fini della uniforme applicazione dei contratti collettivi. Svolge studi, monitoraggi e documentazioni.

Le p.a. possono rivolgersi all'ARAN per quanto riguarda la contrattazione integrativa a livello

di singole amministrazioni.

> Le rappresentanze sindacali;

Alle contrattazioni collettive partecipano oltre ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale anche le confederazioni cui siano affiliate lle organizzazioni di cui sopra. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi.

Nei contratti collettivi sono indicati i rappresentanti sindacali che devono partecipare alla contrattazione.

> Formazione del contratto collettivo;

Il d. lgs. 396 del 1997 che ha modificato il d. lgs. 29 del 1993 ha introdotto uno spedito procedimento attraverso il quale i contratti collettivi acquistano efficacia, procede sulla base di indirizzi impartiti dalle p.a. attraverso le loro istanze associative e rappresentative che danno vita a tal fine a comitati di settore.

L'ARAN ascoltati i vari comitati e raggiunta l'ipotesi di accordo trasmette il testo concordato al comitato di settore del relativo comparto il quale deve comunicare il proprio parere favorevole entro 5 gg. dalla ricezione del teso.

Se il parere è favorevole, l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei Conti la quale entro 15 gg. deve certificare la compatibilità di questo accordo contrattuale con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Il silenzio è assenso. Se positivo l'ARAN sottoscrive l'accordo, se il parere è negativo l'ARAN adeguerà la quantificazione dei costi contrattuali per ottenere l'approvazione se anche così è negativa si procede alla riapertura delle trattative per ridimensionare i costi. Se positivo l'accordo è pubblicato sulle gazzette ufficiali.

> Efficacia del contratto collettivo.

Ha efficacia erga omnes, sia per le amministrazioni che per i lavoratori interessati.

Vincolatività: per quanto riguarda gli obblighi per le pubbliche amministrazioni non ci sono dubbi. Gli obblighi del lavoratore dipendente è quello di conformarsi al contratto indipendentemente dalla sua adesione a sindacati (Corte Costituzionale)

2) La struttura del pubblico impiego:

> Piante organiche, dotazioni e ruoli;

Ogni amministrazione ha la sua pianta organica. La pianta organica è il complesso delle posizioni lavorative previste dal disegno organizzativo dell'ente.

La dotazione organica indica il numero complessivo dei posti assegnati a ciascuna amministrazione.

I ruoli rappresentano i posti caratterizzati da stabilità e permanenza nel tempo.(esiste una classificazione dei ruoli)

In base alle nuove legislazioni (d.lgsl. 29/93 e 80/98) l'organizzazione, la disciplina degli uffici, nonché la coesistenza e la determinazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità dell'accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni di razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e della migliore utilizzazione delle risorse umane previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle OO.SS rappresentative ai sensi dell'art 10 del d.lgs n.20 del 1993.

> Qualifiche funzionali ed aree.

Le qualifiche funzionali civili e militari sono state elencate con la legge 312 del 1980 e sono

8, ad ognuna corrisponde un diverso livello retributivo e a diversi profili professionali. Con d.lgs. n.3 del 1986 è stata introdotta una nona qualifica. Agli impiegati della nona qualifica sono attribuite funzioni sostitutive dei dirigenti e funzioni di collaborazione con i dirigenti stessi.

La dirigenza pubblica.

- > D.P.R. 30 Giugno 1972 n° 748;
- > D. Lgs. 29/93;
- > Legge 15 Marzo 1997 n° 59;
- > D. Lgs. 80/98 e D. Lgs. 387/98.

Accesso al pubblico impiego.

- > Profili costituzionali;
- > Accesso tramite procedure selettive;
- > Accesso tramite procedure non selettive;
- > Periodo di prova.

Doveri dell'impiegato:

- > Codice di comportamento uniforme;
- > Codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni;
- > Doveri del dipendente di stampo pubblicistico;
- > Doveri del dipendente di stampo privatistico (artt. 2104, 2105 c.c.).

Diritti patrimoniali dell'impiegato:

- > Generalità;
- > Lo stipendio: regime giuridico;
- > Diritti patrimoniali non periodici.

Diritti non patrimoniali:

- > Diritto all'ufficio;
- > Diritto alla funzione;
- > Diritto al trasferimento; le modalità.

La mobilità nel pubblico impiego:

- > Mobilità volontaria;
- > Mobilità collettiva.

Diritti sindacali: la repressione della condotta antisindacale nel pubblico impiego:

- > Art. 28 Legge 300 1970: peculiarità;
- > Situazione anteriore alla Legge 146/1990;
- > Modifiche collegate all'emersione della Legge 146/1990
 - o Comportamento antisindacale monoffensivo;
 - o Comportamento antisindacale plurioffensivo.
- > Procedimento di cui all'Art. 28.

Responsabilità dell'impiegato:

- > La responsabilità dei pubblici dipendenti;
- > La responsabilità disciplinare;

- > Le sanzioni per i dipendenti;
- > Procedimento disciplinare.

Rapporti fra procedimento penale e disciplinare.

Modificazioni del rapporto di impiego:

- > Modificazioni soggettive;
- > Modificazioni oggettive:
 1. Aspettativa
 2. Disponibilità
 3. Comando
 4. Distacco
 5. Collocamento fuori ruolo.

Questi appunti sono stati inviati da utenti alla redazione del portale www.universinet.it.

Se questi appunti sono tuoi e non vuoi più che siano pubblicati, oppure se hai riscontrato degli errori nei contenuti,
contattaci all'indirizzo email: problem@universinet.it.

Se anche tu vuoi condividere i tuoi appunti con la community del portale, inviaceli all'indirizzo: appunti@universinet.it