

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL COMPARTO SANITÀ

La tutela dei dipendenti
e l'impugnazione delle
sanzioni.

RELATORE

Inf. Giuseppe Franzini

Master Diritto sindacale del lavoro e contrattuale

POTERE DISCIPLINARE

Il potere disciplinare del datore di lavoro non è «*libero*», ma frutto di una reazione sinallagmatica pattiziamente concordata tra datore e lavoratore.

POTERE DISCIPLINARE



È previsto un vero e proprio procedimento per l'esplicazione del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, procedimento la cui violazione, di qualsiasi sua parte, delinea inevitabilmente l'invalidità della sanzione applicata e, quindi, nel caso in cui essa sia il licenziamento, alla nullità dello stesso.

POTERE DISCIPLINARE

La sussistenza di determinati requisiti è fondamentale per poter procedere da parte del datore di lavoro alla concretizzazione del potere disciplinare:

- ✓ fondatezza ed imputabilità del fatto
- ✓ adeguatezza della sanzione e proporzionalità della stessa alla gravità del fatto (art. 2106 c.c.).

I limiti del potere disciplinare

Codice Civile:

Il Codice Civile, pur regolando il potere disciplinare del datore di lavoro, non pone ad esso alcun limite né sostanziale né procedurale, in altre parole non individua una procedura che regola il potere disciplinare a tutela del lavoratore.



I limiti del potere disciplinare

Con la legge n. 300 del 1970, nota come Statuto dei lavoratori, la disciplina del Codice Civile è stata innovata:

- ✓ L'art. 7 dello Statuto ha introdotto una serie di limitazioni sostanziali e formali riguardanti l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, al quale viene comunque riconosciuto il diritto di esercitare il potere disciplinare, sebbene quest'ultimo debba essere attuato nel rispetto di precise norme anche di tipo procedurale.

I limiti del potere disciplinare

Obbligo di pubblicità della normativa disciplinare:

- ✓ La normativa disciplinare così formalizzata e pubblicizzata in modo permanente, deve prevedere quanto stabilito in materia dalla contrattazione collettiva, ossia dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva.
- ✓ Secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, l'assenza del codice disciplinare comporta la nullità del provvedimento adottato.

La giurisprudenza non considera l'assenza di affissione del codice disciplinare quale ostacolo alla adozione della sanzione disciplinare del licenziamento.

I limiti del potere disciplinare

Divieto di procedere ad indagine preliminare:

Il datore di lavoro non può procedere ad indagini preliminari prima che venga formalmente contestato l'addebito al lavoratore.



Sono state ritenute legittime brevi indagini preliminari al solo fine di consentire al datore di lavoro di acquisire gli elementi necessari per assumere la decisione di attivare la procedura, e ciò purché dette indagini preliminari non si trasformino in una anticipata procedura sommaria.

I limiti del potere disciplinare

Requisiti contestazione dell'addebito:

La contestazione deve soddisfare alcuni requisiti ai fini della sua legittimità:

1. **specificità:** il datore di lavoro deve fornire tutte le indicazioni necessarie ed essenziali al fine di individuare il fatto specifico contestato;
2. **immediatezza:** l'addebito deve essere tempestivamente contestato. Il principio dell'immediatezza deve essere valutato con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto contestato, e deve essere inteso secondo buona fede; esso è compatibile con quel lasso di tempo che risulti necessario per il puntuale accertamento della condotta del lavoratore;
3. **immutabilità :** i fatti oggetto del provvedimento disciplinare devono coincidere con i fatti oggetto della avvenuta contestazione.

I limiti del potere disciplinare

Contestazione dell'addebito:

Contestazione dell'addebito, con la quale il datore di lavoro deve manifestare la volontà di considerare il fatto come illecito disciplinare, specificando i fatti contestati con precisione.

Deve essere contestata altresì la recidiva, nell'ipotesi in cui essa concorra ad integrare la violazione.



I limiti del potere disciplinare

Contestazione dell'addebito:

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.



Tutela del lavoratore

Contestazione dell'addebito: **Diritto di difesa**

Il datore di lavoro, salvo il caso del rimprovero verbale, è tenuto a convocare il lavoratore e a ricevere le sue eventuali difese scritte (con facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un procuratore o rappresentante sindacale a cui conferire il mandato) concedendogli un preavviso di almeno 10 giorni.



I limiti del potere disciplinare

Contestazione dell'addebito: **Accesso agli atti**

Al lavoratore, al procuratore o al rappresentante sindacale a cui il dipendente stesso conferisce mandato è garantito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento.



Tutela del lavoratore

Cassazione:

- La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del lavoratore (Cass. 23 gennaio 2002, n. 736)
- La valutazione del datore di lavoro circa la proporzionalità tra il comportamento del lavoratore e la sanzione irrogata è sempre soggetta al controllo del giudice (Cass. 26 maggio 2001 n. 7188), il quale valuta la legittimità del provvedimento tenuto conto dei precedenti disciplinari del lavoratore e delle circostanze del caso concreto.

Tutela del lavoratore

L'art. 55-bis, comma IV del D.lgs 165/2001 stabilisce i limiti temporali:

La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Risoluzione stragiudiziale delle controversie

L'art. 55, comma III del D.lgs 165/2001 stabilisce:

Per quanto riguarda il regime delle impugnazioni, alla contrattazione collettiva è sottratto il compito di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.



Risoluzione stragiudiziale delle controversie

L'art. 55, comma III del D.lgs 165/2001 stabilisce:

Residua la possibilità di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro trenta giorni dalla contestazione dell'addebito.



Risoluzione stragiudiziale delle controversie

Art. 12, del CCNLI Dirigenza 06.05.2010:

Si tratterà, dunque, di stabilire una sanzione disciplinare, c.d. «concordemente determinata» che potrà attenuare il *quantum*, ma non cambiare la specie della sanzione prevista per una data infrazione.



Comparto ??

Impugnazione della sanzione

Ricorso Giurisdizionale:



Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante ricorso al giudice del lavoro, in tal caso previo tentativo facoltativo di conciliazione innanzi al collegio di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro.

Impugnazione della sanzione

Ricorso Giurisdizionale:

- ✓ Per il ricorso al giudice del lavoro, normalmente, non è prefissato alcun termine.
- ✓ Solo in caso di licenziamento l'art. 6 della legge 604/66, prescrive un termine di 60 giorni.
- ✓ Negli altri casi (rimprovero, multa o sospensione dal lavoro), invece, mancando un termine prefissato, il lavoratore può impugnare la sanzione nei due anni per evitare l'effetto a lui pregiudizievole della recidiva oppure entro il più ampio termine prescrizione di dieci anni.



Impugnazione della sanzione

Ricorso Giurisdizionale:

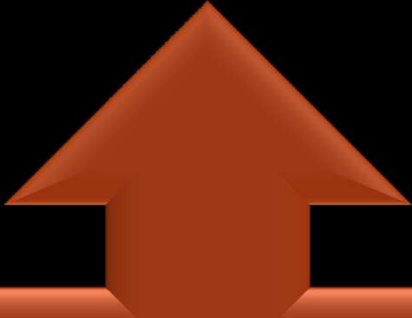
Normalmente, con il ricorso si chiede al giudice di **annullare** la sanzione disciplinare incongrua, ingiustificata o comminata in violazione di legge o del CCNL. In tal caso, il giudice **non** dispone anche del potere di sostituire la sanzione irrogata con altra di più lieve entità.



Impugnazione della sanzione

Ricorso Giurisdizionale:

Cassazione civile, sez. lav., 25 maggio 1995, n. 5753:



La potestà di infliggere sanzioni disciplinari è riservata alla discrezionalità dell'imprenditore ...; ne consegue che il giudice ... non può, senza esserne richiesto dall'attore ... e senza alcuna eccezione da parte dell'imprenditore, titolare del potere ora detto, convertirla in altra meno grave.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:



Dopo la riforma "Brunetta", sia il ricorso all'Arbitro unico, che l'impugnazione della sanzione dinanzi ai soggetti di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del D.Lgs.29/93 (ora art. 55 D. Lgs. 165/2001 - art. 6, comma 1 del CCNQ 23.1.2001), cosiddetti Collegi Arbitrali di disciplina, sono abrogati.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:

E' dubbio se, ai sensi dell'art.31 della L.183/2010, sia oggi possibile avvalersi della conciliazione non obbligatoria di cui all'art.410 c.p.c.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:

Art. 410. – INTERPELLO [Dip Funzione Pubblica]

La L. n. 183/2010 ha introdotto alcune modifiche in merito alla disciplina della conciliazione ed arbitrato nelle controversie in materia di lavoro.

Le procedure di conciliazione ed arbitrato di cui agli artt. 410 e 412 c.p.c. risultano esperibili altresì da parte dei dipendenti del settore pubblico in relazione alle controversie di lavoro.

Il nuovo tentativo di conciliazione (facoltativo) avendo una disciplina di fonte legale non subisce la preclusione di cui all'art. 55, comma 3, già citato e di conseguenza la portata generale della disciplina ne consente l'applicabilità alle ipotesi di impugnazione delle sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:

Art. 410. c.p.c.- (Tentativo di conciliazione).

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:

Ci si può avvalere, inoltre, della **procedura arbitrale** di cui all'art.412-quater c.p.c.

Impugnazione della sanzione

Ricorso all'Arbitrato:

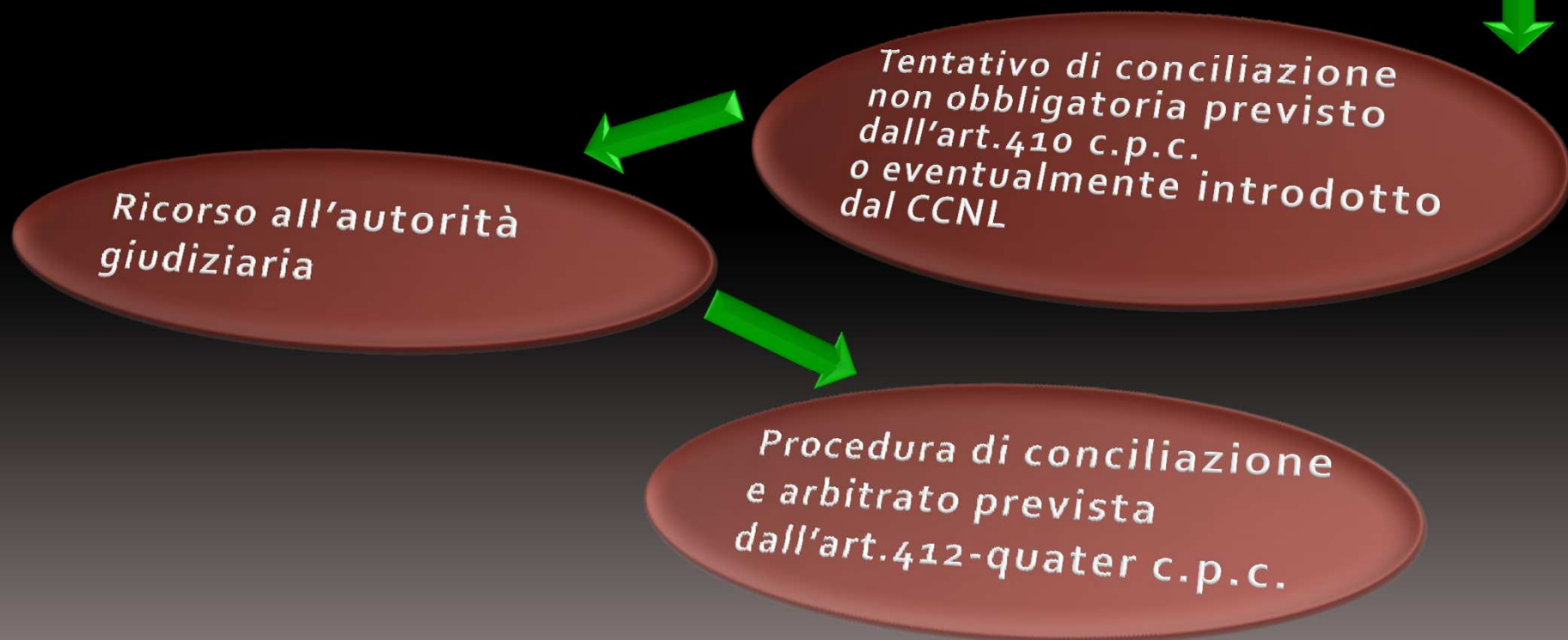
Art. 412-quater c.p.c.
(Altre modalità di conciliazione e arbitrato)

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

Impugnazione della sanzione

In conclusione, le possibilità di impugnazione delle sanzioni sono oggi le seguenti:



IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL COMPARTO SANITÀ



RELATORE
Inf. Giuseppe Franzini
Master Diritto sindacale del lavoro e contrattuale

**Grazie per
l'attenzione**