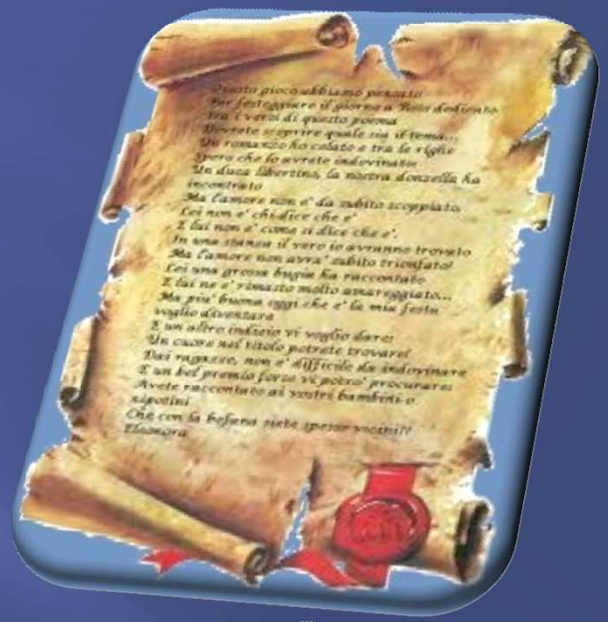
IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL COMPARTO SANITÀ

L' ASSETTO ATTUALE DOPO LA RIFORMA «BRUNETTA»

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

PRINCIPALI FONTI



- ✓ D.Lgs.150/2009
- ✓ Art.55 e ss.

  D.Lgs.165/2001

  [Testo unico sul pubblico impiego]
- ✓ Art.7 L.300/1970 [Statuto dei Lavoratori]

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

- Forma di responsabilità in cui incorre il lavoratore per non aver osservato obblighi contrattualmente assunti…
- …ed ora anche per aver violato specifici precetti previsti dalla nuova disposizione in esame :

RIFORMA BRUNETTA

NATURA DELLA RIFORMA

- ✓ Le finalità di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo sono…

il fondamento della nuova disciplina dettata in maniera di responsabilità e sanzioni disciplinari

Criticità del sistema
ex d. lgs.vo 29/93 CCNL 1994/97 e 2006/09

- Lentezza del sistema
- Debolezza sanzionatoria
- Tolleranza del datore di lavoro/dirigente
- Eccessivo buonismo dei collegi arbitrali

Scarsa incisività nella performance qualitativa e quantitativa del dipendente

PRINCIPALI INNOVAZIONI

- Con la riforma, l'originario art.55 del D.lgs 165/01 (Testo unico sul pubblico impiego) ha lasciato spazio ad una nuova versione a cui si sono aggiunti gli articoli da 55-bis a 55-septies, che costituiscono per espressa volontà del legislatore:

norme a carattere d'imperio

PRINCIPALI INNOVAZIONI

Art. 2, comma 2 D. Lgs.vo 165/2001 così dispone:

"Eventuali disposizioni di legge, regolamento etc. possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge"

PRINCIPALI INNOVAZIONI

ANTE RIFORMA

La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni era definita dal CCNL (art. 55 c. 3)

POST RIFORMA D.LGS. N. 150 DEL 2009, IL SISTEMA DISCIPLINARE È REGOLATO:

da norme di legge "imperative" definite negli artt.li 67/73 del d.lgs. n. 150 del 2009 (immodificabili dai CCNL)

da norme contrattuali ma nell'ambito degli "esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"

PRINCIPALI INNOVAZIONI

Previsione di nuove fattispecie di condotte illecite

Eliminazione di procedure di impugnazione extragiudiziali

Sottrazione alla fonte di rango contrattuale del rapporto tra proc. Disciplinare e Penale.

PRINCIPALI INNOVAZIONI

Ampliamento del potere del Dirigente che <u>può irrogare direttamente le sanzioni meno gravi</u>

L' AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Prima della riforma Brunetta, per il corretto esercizio del potere disciplinare era necessaria l'effettiva affissione del "codice disciplinare" in luogo accessibile a tutti **(art.7 L.300/1970).**

L'inosservanza di tale obbligo determinava, di regola, la nullità insanabile della sanzione eventualmente irrogata.

L'affissione del codice disciplinare costituiva una forma esclusiva di pubblicità che non ammetteva forme alternative e diverse (Corte di Cassazione sentenza 1208/1988).

L' AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

L'art.68 del d.lgs.150/2009 ha in parte superato tale vincolo:

Per la validità del procedimento è sufficiente la pubblicazione del codice sul sito web Aziendale (art.55, comma 2 d.lgs 165/2001); <u>in alternativa</u>, l'Ente può affiggerlo all'ingresso della sede di lavoro.

L' AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Queste due forme di pubblicità alternative previste dalla legge, restano comunque tassative; quindi:

Neppure la consegna diretta a ciascun lavoratore del codice disciplinare potrebbe far considerare validamente assolto l'onere di pubblicità posto a carico del datore di lavoro.

ORGANO COMPETENTE disciplina precedente

Ufficio per i procedimenti disciplinari:

La contestazione degli addebiti (come tutti gli altri atti del procedimento) era di sua competenza;

ORGANO COMPETENTE disciplina precedente

Responsabile della struttura in cui il dipendente lavorava:

Applicava le sanzioni del rimprovero verbale o scritto;

ORGANO COMPETENTE
post riforma Brunetta

Quello che sarà individuato dal CCNL

Per i fatti punibili esclusivamente con il rimprovero verbale;

ORGANO COMPETENTE
post riforma Brunetta

Il Responsabile della struttura

In presenza di due tassative condizioni

- ✓ Deve avere la qualifica dirigenziale;
- ✓ I fatti sono di gravità tale da comportare al massimo, la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo inferiore ai 10 giorni;

ORGANO COMPETENTE post riforma Brunetta

Ufficio per i procedimenti disciplinari

- ✓ Non vi è la presenza di un Responsabile con qualifica dirigenziale;
- ✓ Se le sanzioni applicabili comportano la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni;

ORGANO COMPETENTE
post riforma Brunetta

Procedimento semplificato | Procedimento ordinario

Responsabile del procedimento disciplinare

Infrazioni di minore gravità	Infrazioni di minore gravità ma responsabile privo di qualifica dirigenziale	Infrazioni più gravi
Sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni	Sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio	Sanzioni uguali o superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni
Responsabile con qualifica dirigenziale della struttura	**Ufficio per i procedimenti disciplinari**	
Procedimento disciplinato dall'art. 55-*bis*, co. 2, Dlgs n. 165/2001	Procedimento disciplinato dall'art. 55-*bis*, co. 2, Dlgs n. 165/2001	

ORGANO COMPETENTE
Procedimento semplificato

Notizia inadempimento

Dirigente

Entro 20 gg: contestazione

Audizione: preavviso 10 gg

- Memoria scritta ante audizione
- Audizione
- Conciliazione non obbl. (max 30 gg)
- Sosp. per grave impedimento: differimento +10 gg
- Chiusura proced. <u>entro 60 gg dalla contestazione</u>

ORGANO COMPETENTE
Procedimento ordinario

Resp. Struttura:
entro 5 gg (+ Dipend.)
notizia inadempimento

U.P.D.

Entro 20/40 gg:
contestazione

Audizione:
preavviso 10 gg

- Memoria scritta ante audizione
- Audizione
- Conciliazione non obbl. (max 30 gg)
- Sosp. per grave impedimento: differimento +10 gg
- Chiusura procedimento:
  <u>entro 60/120 gg dalla prima acquisizione della notizia</u>

NATURA DELLA CONTESTAZIONE

La contestazione d'addebito ha natura di atto unilaterale recettizio; conseguentemente, essa produce i suoi effetti solo se e quando perviene a conoscenza del destinatario;

Può essere consegnata a mezzo di posta elettronica certificata (art.55-bis, comma 5d.lgs.165/2001)

Consegnata nelle mani del lavoratore

Spedita a mezzo di raccomandata R/R;
In tal caso, essa si presume conosciuta nel momento in cui perviene all'indirizzo del destinatario o dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (Cassaz. 6527 del 24.4.2003).

PRINCIPI GIURISPRUDENZIALI

In tale ipotesi si presume la conoscenza alla data di rilascio dell' avviso di giacenza presso l' ufficio postale (cfr. in fattispecie analoghe Cass., lav., 24 aprile 2003, n. 6527; III, 23 settembre 1996, n. 8399).

Si realizza, quindi un sistema che, sia nei casi di consegna diretta, sia a mezzo del succedaneo avviso di giacenza in caso di mancato diretto recapito per assenza del destinatario, è idoneo a rendere edotto l' interessato che, in ogni caso, versa in condizione, ove si allontani dallo stabile luogo di residenza, di approntare strumenti minimi per essere informato o per verificare l'esistenza di comunicazioni a lui indirizzate.

ORGANO COMPETENTE
post riforma Brunetta

Art.55-bis, comma 8:

In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

OBBLIGATORIETA' DELLA CONTESTAZIONE E DELLA SANZIONE

La Corte di Cassazione (Sez. lav., 7 novembre 2003, n. 16754) ritiene che l'avvio del procedimento disciplinare non sia "… un obbligo per il datore di lavoro, bensì una facoltà…" ;

Il d.lgs.150/2009 sembra optare decisamente per l'obbligatorietà dell'azione disciplinare (… lo provano sia le espressioni utilizzate, sia le sanzioni previste per chi omette di contestare in presenza di fatti disciplinarmente rilevanti).

OBBLIGATORIETA' DELLA CONTESTAZIONE E DELLA SANZIONE

Art.55-sexies, commi 3 e 4 d.lgs.165/2001

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi.

OBBLIGATORIETA' DELLA CONTESTAZIONE E DELLA SANZIONE

Si ricordi, inoltre, quanto previsto dall'art.55-bis comma 7 del d.lgs.165/2001:

"il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni."

IL PATTEGGIAMENTO

ANTE RIFORMA →

Era sempre possibile applicare una sanzione disciplinare patteggiata (accordandosi per l'irrogazione di una sanzione più lieve e conseguente rinunzia del lavoratore alla sua impugnazione)

POST RIFORMA →

Nel d.lgs.150/2009 (nuovo testo art.55 d.lgs.165/2001, comma 3) il patteggiamento è sostituito dalle procedure di conciliazione non obbligatorie

PRINCIPALI INNOVAZIONI

Le novità della riforma Brunetta, soprattutto in tema di licenziamento …

Previsione di nuove fattispecie di condotte illecite

“Nuovi” casi di licenziamento disciplinare

art.55-quater comma 1 del d.lgs.165/2001:

- ✓ Falsa attestazione della presenza in servizio
- ✓ Giustificazione dell’assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa
- ✓ Certificazione che attesta falsamente uno stato di malattia;

Licenziamento senza preavviso.

“Nuovi” casi di licenziamento disciplinare

art.55-quater comma 1 del d.lgs.165/2001:

- ✓ Assenza ingiustificata per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell’arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni, ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall’amministrazione;

- ✓ Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall’amministrazione per motivate esigenze di servizio

“Nuovi” casi di licenziamento disciplinare

art.55-quater comma 1 del d.lgs.165/2001:

- ✓ Falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell’instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- ✓ reiterazione nell’ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell’onore e della dignità personale altrui;
- ✓ Condanna penale definitiva in relazione al quale è prevista l’interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l’estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro.

Licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento dei “fannulloni”

art.55-quater comma 1 del d.lgs.165/2001:

Il licenziamento <u>è disposto</u> anche in caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale **non inferiore al biennio,** nel quale persiste una valutazione **di insufficiente rendimento** dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa

ALTRE SANZIONI CORRELATE

Il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia:

è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

ALTRE SANZIONI CORRELATE

In questi casi, il lavoratore è altresì tenuto a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione

art.55-sexies del d.lgs.165/2001:

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un ulteriore sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione

art.55-sexies del d.lgs.165/2001:

Fuori dei casi previsti nel punto precedente, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, è collocato in disponibilità, fino all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del d.lgs.165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Dimissioni del dipendente prima della conclusione del procedimento

Prima della riforma non vi erano indicazioni normative espresse:

Riforma Brunetta (art.55-bis, comma 9 d.lgs. 165/2001):

In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.