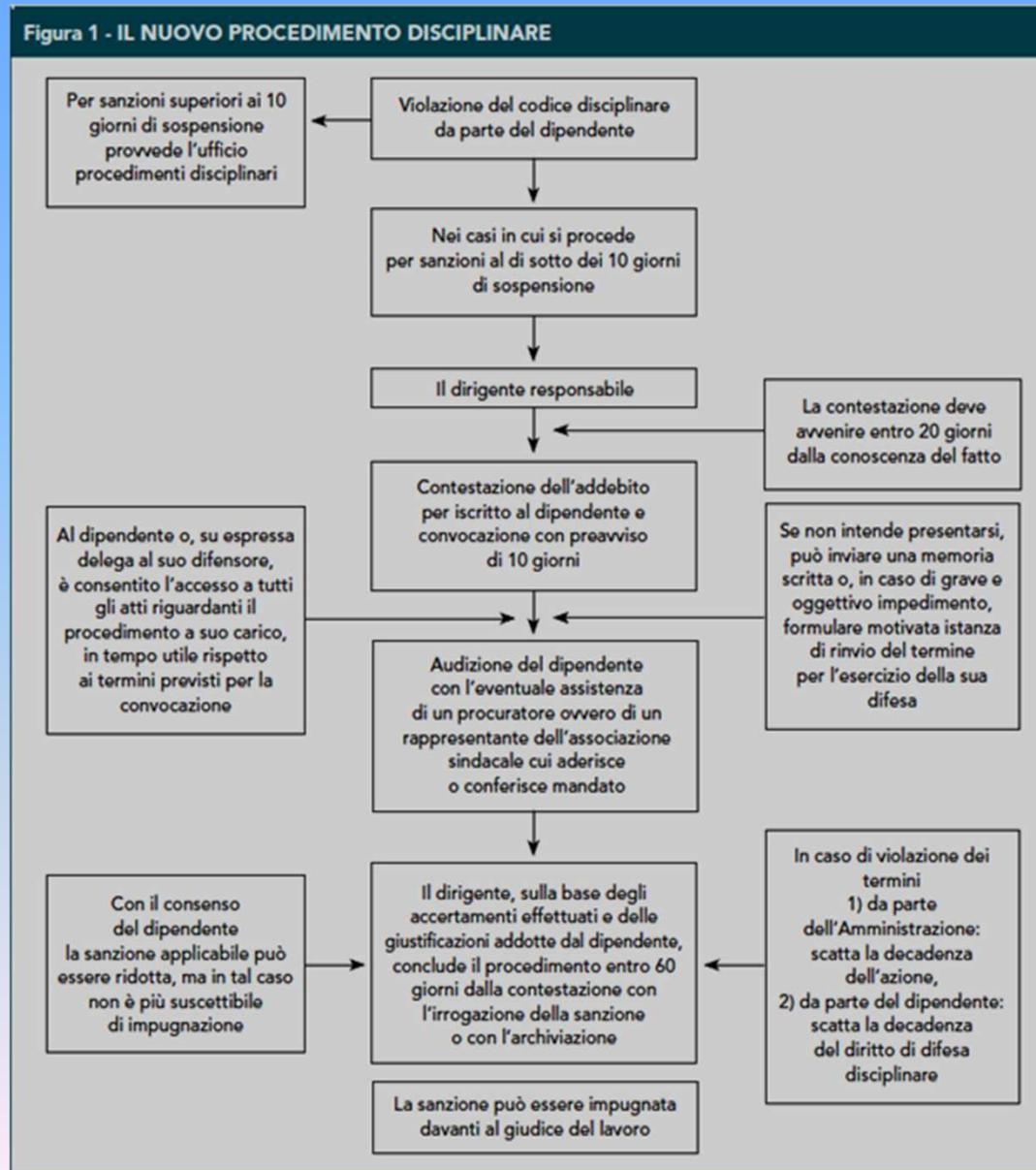


IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL COMPARTO SANITA'



Il sistema sanzionatorio: tipologie di infrazioni e sanzioni previste dal CCNL Comparto Sanità

IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: QUADRO SANZIONATORIO



IL NUOVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**
E' QUELLA FORMA DI RESPONSABILITA' IN CUI INCORRE IL LAVORATORE PER NON AVERE OSSERVATO OBBLIGHI ASSUNTI CONTRATTUALMENTE, INDICATI NEL CCNL E RECEPITI NEL CONTRATTO INDIVIDUALE, ED ORA ANCHE PER LA VIOLAZIONE DI SPECIFICI PRECETTI PREVISTI DALLE NUOVE DISPOSIZIONI DI LEGGE (150/2009)

PRINCIPALI FONTI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- Art.55 e ss. D.Lgs.165/2001
- Art.67 e ss. D.Lgs.150/2009 (riforma Brunetta)
- Artt.2104-2105-2106 codice civile
- *[Art.7 L.300/1970 Statuto dei Lavoratori]*
- Artt. 28-29-30-31-32 del CCNL Comparto Sanità del 1.9.1995(così come modificati da artt. 11-12-13 del CCNL 2002-2005 del 19.4.2004 e da Art. 6 del CCNL 2006-2009 del 10.4.2008)

La rilevanza del sistema sanzionatorio nel “disegno” della Riforma Brunetta

- **Art. 67. Oggetto e finalità**
- ***“Le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, alfine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo”.***

La rilevanza del sistema sanzionatorio nel “disegno” della Riforma Brunetta

- Il nuovo articolo 55, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

***“Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative.....*”**

Tale disposizione va letta in combinato disposto con l'art. 40, comma 1, d. lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 54, d. lgs. n. 150/09:

- ***“Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, (...), la contrattazione collettiva e' consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”***

La rilevanza del sistema sanzionatorio nel “disegno” della Riforma Brunetta

- **IN DEFINITIVA, IL D. LGS. 150/09
REGOLAMENTA IN MANIERA COGENTE
NUMEROSI ASPETTI DELLA MATERIA,
RIDIMENSIONANDO GLI AMBITI DI
COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA, LA QUALE SI ESERCITA NEI
LIMITI CONCESSI DALLA LEGGE, CON
EVENTUALE NULLITA' DELLE CLASUOLE
DIFFORMI**

Le infrazioni e le sanzioni disciplinari tra legge e contratto collettivo

Art. 55, comma 2, Decreto legislativo n. 165/2001: Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi.

Si dispone quindi l'applicabilità dell'art. 2106 c.c., che sanziona in via disciplinare le violazioni del dovere di diligenza (art. 2104 c.c) e dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.), sulla base del principio di proporzionalità fra infrazione e sanzione

Il catalogo delle sanzioni disciplinari

1) Le sanzioni conservative “lievi”:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto (censura)
- Multa sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a massimo 10 gg.**

2) La sanzione conservativa “intermedia”:

- Sospensione dal rapporto e dalla retribuzione da 11 gg. a 6 mesi

3) Le sanzioni estintive del rapporto di lavoro:

- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Infrazioni disciplinari

- Infrazione = violazione degli Obblighi di carattere generale previsti dalle leggi e dai CCNL di Comparto. Essi prevedono:

un elenco di obblighi di carattere **generale**

- **I criteri per definire tipologia ed entità delle sanzioni**
- **Il codice disciplinare in senso stretto: tipologie di sanzioni in relazione ai comportamenti considerati disciplinarmente rilevanti**

Gli obblighi del dipendente

- ***Collaborare con diligenza***
- ***Rispettare il segreto d'ufficio***
- ***Non utilizzare le informazioni d'ufficio a fini privati***
- ***Applicare la normativa sulla trasparenza degli atti amministrativi e sull'autocertificazione***
- ***Rispettare l'orario di lavoro, con osservanza delle formalità di timbratura, e non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione del dirigente in servizio***
- ***Mantenere corretti rapporti interpersonali***
- ***Non attendere ad occupazioni estranee al servizio durante l'orario di lavoro***
- ***Eseguire gli ordini superiori (salvo rimostranze in caso di ordine palesemente illegittimo).....***

Gli obblighi del dipendente

- ***Avere cura dei locali, mobili, oggetti etc. a lui affidati***
- ***Valersi di quanto di proprietà dell'amministrazione solamente per ragioni di servizio***
- ***Non chiedere né accettare compensi, regali o altre utilità connesse con l'attività lavorativa***
- ***Osservare le regole sugli accessi al lavoro, escludendo estranei o persone non autorizzate***
- ***Comunicare la residenza e eventuali mutamenti***
- ***Dare tempestivo avviso in caso di malattia***
- ***Astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che coinvolgono interessi finanziari propri o di suoi parenti entro il 4° grado o conviventi***

IRROGAZIONE O APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

- Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di **gradualità e proporzionalità**, avendo presente che il codice disciplinare non stabilisce una **rigida corrispondenza tra infrazioni e sanzioni**, consentendo sia di perseguire infrazioni non espressamente incluse nel codice medesimo, sia di variare il tipo e l'entità della sanzione in funzione delle diverse circostanze di fatto, adottando **dei criteri generali** di seguito descritti.

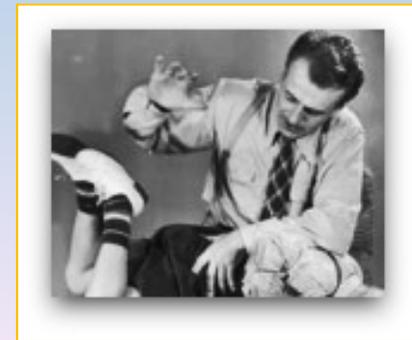
Criteria generali di valutazione delle condotte e delle conseguenze sulla determinazione delle sanzioni

In relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali: Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti.

IRROGAZIONE O APPLICAZIONE DELLA SANZIONE (RECIDIVA)

- La reiterazione nel tempo di determinate infrazioni, già rilevate e punite nell'ambito della disciplina contrattuale, consente di applicare una sanzione più grave per un'infrazione che, in sé considerata, potrebbe essere punita con una sanzione di minore gravità.
- Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione



IRROGAZIONE O APPLICAZIONE DELLA SANZIONE (RECIDIVA)

- ***Al lavoratore che abbia commesso mancaza di natura disciplinare già sanzionata nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità.***
- Per il calcolo del biennio di riferimento della recidiva, è ragionevole ritenere il punto di partenza debba essere la nuova contestazione d'addebito, dato che con essa si avvia il procedimento disciplinare.

Sanzioni conservative lievi

- **Quando si applicano? Art 13 CCNL 2002-2005 comma 4:**
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;**
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;**
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;**
 - d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;**
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;**
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati.**

Sanzioni conservative lievi

- **Art 13 CCNL 2002-2005 comma 5.**
- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;**
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;**
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o abbandono dello stesso... (su questi come su altri aspetti prevalgono le norme imperative del 150/09)**
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;**
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;**
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari**
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;**
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;**
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente;**
 - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;**

Sanzioni conservative intermedie

- **comma 6.** La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni.....;
 - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Le sanzioni estintive del rapporto di lavoro:

- *Dopo l' esame delle principali infrazioni elencate nel codice disciplinare e delle sanzioni applicabili ecco le novità della riforma Brunetta, soprattutto in tema di licenziamento ...*



Le sanzioni estintive del rapporto di lavoro:

- **Art.55 - quater d.lgs.165/2001**

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; (licenziamento senza preavviso)

b) 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; (licenziamento con preavviso)

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (licenziamento con preavviso)

Le sanzioni estintive del rapporto di lavoro:

- **Segue**
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; (lic. senza preavviso)
- e) 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; (lic. senza preavviso)
- f) condanna penale definitiva in relazione al quale è prevista l'interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro. (lic. senza preavviso).

Le sanzioni estintive del rapporto di lavoro:

- **ATTENZIONE (Art. 55-quinquies d.lgs165/2001)**
- 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, oppure 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. In questi casi, il lavoratore è pure obbligato a risarcire il danno patrimoniale, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione; il medico, in caso di condanna, è radiato dall'albo e licenziato o decade dalla convenzione col SSN.

Il licenziamento dei «fannulloni»

- Il licenziamento (con preavviso) è disposto anche in caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, *una valutazione di insufficiente rendimento.*



Altre sanzioni disciplinari introdotte dalla riforma Brunetta

- 1) *Se la violazione da parte del lavoratore di obblighi concernenti la prestazione di lavoro comporta una condanna della p.a. al risarcimento dei danni, egli è sospeso dal servizio e dalla retribuzione per un minimo di tre giorni a un max di sei mesi;***
- 2) *Il lavoratore che cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio per inefficienza o incompetenza professionale accertate in sede di valutazione, è collocato in disponibilità per 2 anni all'80% di retribuzione, con ricollocamento presso altra amministrazione.***