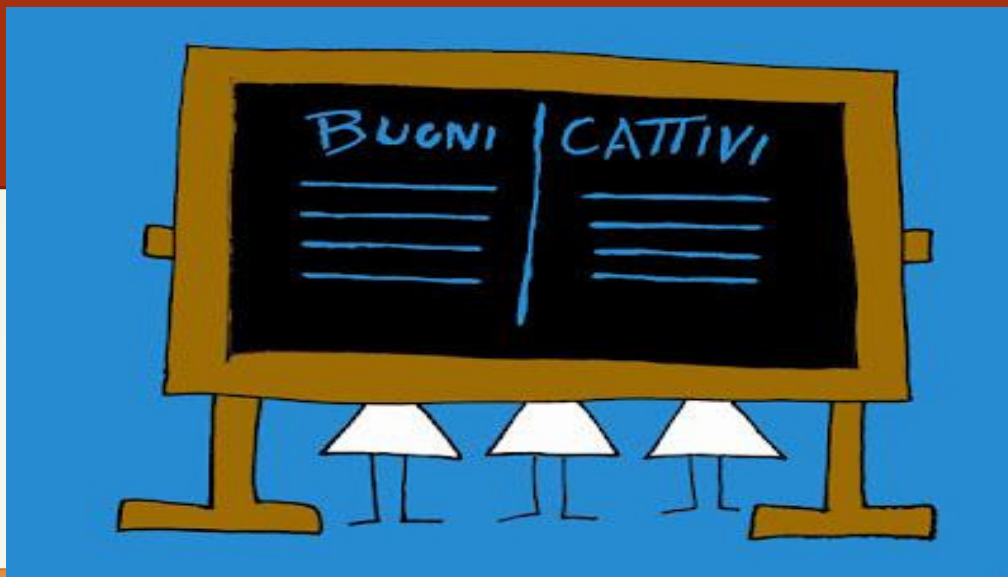


IL RUOLO E LE RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA SANITARIO



Sessione 3: Responsabilità disciplinare e il sistema sanzionatorio:

1

**tipologie di infrazioni e sanzioni previste dalle Leggi
e dal CCNL Comparto Sanità**

MONICA TROMBETTA

Master in Diritto Sindacale, del Lavoro e Contrattuale

Il sistema sanzionatorio

2

Recentemente il DPR n. 62 del 16/04/2013 ha rafforzato e integrato quanto già previsto da Leggi, Codice Civile e CCNL in materia Disciplinare.

REGOLAMENTO RECANTE CODICE DI
COMPORTAMENTO DIPENDENTI PUBBLICI



- 1- Ai dipendenti dovrebbero essere rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, in modo che possano conseguire una piena conoscenza dei contenuti della norma disciplinare..... (NOVITA')
- 2- La violazione degli obblighi previsti integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, **nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.**
- 3- Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE E QUADRO SANZIONATORIO

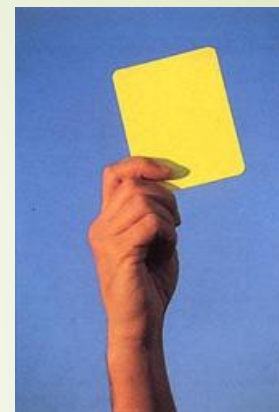
3

ACCANTO ALLA RESPONSABILITA' CIVILE, PENALE E AMMINISTRATIVA ESISTE ANCHE QUELLA DISCIPLINARE. ESSA DERIVA DAL POTERE DEL DATORE DI LAVORO DI ESERCITARE FUNZIONI DIRETTIVE, DI CONTROLLO E DI SORVEGLIANZA SUI PROPRI COLLABORATORI GERARCHICAMENTE SUBORDINATI.

**SANZIONI
CONSERVATIVE LIEVI**

**SANZIONI CONSERVATIVE
INTERMEDIE**

**SANZIONI ESTINTIVE O
ESPULSIVE**



RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

4

- E' quella forma di responsabilità in cui incorre il lavoratore per non avere osservato obblighi assunti contrattualmente, indicati nel C.C.N.L. e recepiti nel contratto individuale, ed ora anche per la violazione di specifici precetti previsti dalle disposizioni di legge.
- Violazione di norme specifiche previste da:
 - ✓ Leggi ordinarie.
 - ✓ Codice Civile.
 - ✓ Contratto collettivo di lavoro.

PRINCIPALI FONTI DELLA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

•Art.55 e ss. D.Lgs.165/2001

***Art.7 L.300/1970
(Statuto dei
Lavoratori)***

QUADRO CONTRATTUALE
Articoli 28-29-30-31-32
del CCNL Comparto
Sanità del 1.9.1995

**D.Lgs.150
del 2009
(Decreto
Brunetta)**

•Artt. 2104-2105-2106 codice civile

Le infrazioni e le sanzioni disciplinari tra legge e contratto collettivo

ART 55 comma 2 Decreto legislativo 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.

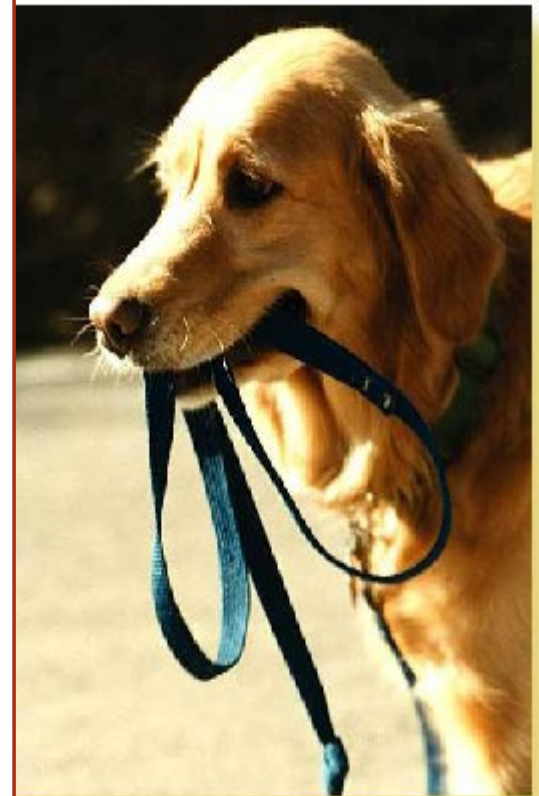
Si dispone quindi l'applicabilità dell'art. 2106 c.c., che sanziona in via disciplinare le violazioni del dovere di diligenza (art. 2104 c.c.) e dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) sulla base del principio di proporzionalità fra infrazione e sanzione

DOVERE DI DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO.

- ***1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.***
- ***2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"***

OBBLIGO DI FEDELTA'

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.





SANZIONI DISCIPLINARI
L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Infrazioni disciplinari

11

- **Infrazioni = violazione degli Obblighi di carattere generale e particolare previsti dalle leggi, dal Codice Civile e dai CCNL di Comparto. Essi sono suddivisi in:**

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

Il codice disciplinare

12

- E' un documento che riassume nel dettaglio i comportamenti vietati (**le infrazioni**), costituenti *ab origine* inadempimento contrattuale, e pertanto passibili di specifiche **sanzioni**, anch' esse compiutamente delineate in corrispondenza di ciascuna potenziale infrazione.

CARATTERISTICHE PRINCIPALI

- 1) **Predeterminazione**
- 2) **Pubblicità**
- 3) **Conformità a CCNL**

Il codice disciplinare

Non è necessario che il codice disciplinare contenga una analitica e specifica predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, secondo il rigore proprio del sistema sanzionatorio penale, essendo sufficiente per la sua validità:

- ✓ che esso sia stato redatto in forma che renda chiare le ipotesi di infrazioni, dando una nozione schematica e non dettagliata delle varie e possibili azioni del singolo;
- ✓ che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze (*Cass. 18/2/1991 n. 1695*).

Gli obblighi del dipendente

14

- Essi sono contenuti in modo generale nelle norme legislative di riferimento e in modo relativamente dettagliato all'interno dei CCNL del Comparto Sanità.

DIPENDENTE PUBBLICO



Gli obblighi del dipendente

(art. 28 CCNL 01/09/1995 – art. 11 CCNL 19/04/2004)

15

- ***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

(art. 28 CCNL 01/09/1995 – art. 11 CCNL 19/04/2004)

- ***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***

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

ART. 60 DPR n. 3/57

I dipendenti delle P.A. «non possono esercitare il commercio, l'industria né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite ai fini di lucro, tranne che si tratti di cariche di società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente»

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

ECCEZIONE

I dipendenti con RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE in misura non superiore al 50%,

possono espletare una seconda attività alle condizioni previste

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Le norme che disciplinano l'obbligo di esclusività e, conseguentemente, le incompatibilità, sono contenute:

Decreto del Presidente della Repubblica 10/01/1957, n.3
artt. 60-61-62-63-64-65

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/1989
n. 117, art. 6 comma 2

Legge 23/12/1996 n. 662 artt. 56, 56bis, 57, 58, 58bis, 60,
61, 62

D.lgs. n. 165/2001 art.53 così come integrato art. 52 del
D.lgs. n. 150/09



OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Le P.A. non possono conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Sono esclusi i compensi derivanti da:

- ☐ Collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- ☐ Utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- ☐ Partecipazione a Convegni o Seminari;
- ☐ Incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

- ❑ Incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando e fuori ruolo;
- ❑ Incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- ❑ Attività di formazione diretta ai dipendenti della P.A.

I dipendenti pubblici NON POSSONO svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

In caso di inosservanza del divieto, salvo le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITÀ

Nel caso di violazione delle disposizioni in ordine alla disciplina delle incompatibilità, la legislazione vigente prevede

IL RECESSO PER GIUSTA CAUSA,

a seguito dell'attivazione di uno specifico procedimento disciplinare, accertante la violazione.

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

(comma 1 Art. 13 CCNL 2002/2005 come modificato dall'art. 6 CCNL 10 aprile 2008)

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

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

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE (LA 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 mancanza 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 che il punto di partenza debba essere la nuova contestazione d'addebito, dato che con essa si avvia il procedimento disciplinare.

Il catalogo delle sanzioni disciplinari

**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.**

**Sanzioni
Conservative
Intermedie**

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

**Licenziamento con preavviso
Licenziamento senza preavviso**

Sanzioni conservative lievi

Quando si applicano?

Art 13 CCNL 2002-2005 comma 4:

Rimprovero verbale, scritto e multa fino a 4 ore

- 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 intermedie

Art 13 CCNL 2002-2005 **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 da 10 giorni e fino a 15 giorni;
modificato 150/09
 - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda,
 - d) persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
modificato da 150/09
 - 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.

Art 13 CCNL 2002-2005 **comma 7.**

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per :

- a)** recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze dei commi 5 e 6;
- b)** recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c)** ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d)** mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni.
- e)** continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f)** recidiva nel biennio di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica;
- g)** recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h)** condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio , non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Dopo l' esame delle principali infrazioni e delle sanzioni applicabili, fra un po' analizzeremo le novità in tema di procedimento disciplinare alla luce della riforma Brunetta e della recente riforma Madia.....



Il sistema sanzionatorio

34

.....?????????.....

GRAZIE COMUNQUE
.... PER L'ATTENZIONE

