

## 1. Sanzioni disciplinari

La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai rispettivi contratti collettivi vigenti, cui si rimanda e dal D.L.vo n. 165 del 30.3.2001 in quanto modificato dal D.L.vo 27 ottobre 2009 , n. 150.

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 28 C.C.N.L. del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, parte normativa 1994/1997, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 217 del 16.9.1995) e al D.P.C.M. 28 novembre 2000, avente per oggetto il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10.4.2001) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto (censura);
3. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
4. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
5. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
6. licenziamento con preavviso;
7. licenziamento senza preavviso

### Codice disciplinare Personale del Comparto

Il codice disciplinare è derivato dai seguenti interventi contrattuali e normativi:

dagli articoli 10 e ss del CCNL del comparto del personale del SSN (parte normativa 2002/2005 - stipulato il 19 aprile 2004 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 138 del 15 Giugno 2004), dall'art. 6 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto in data 10 aprile 2008, nonché dagli art. 55 bis, comma 7, 55 quater e 55 quinquies del del D.L.vo n. 165 del 30.3.2001 – novati dal D.L.vo n. 150 del 27 ottobre 2009 che hanno declinato le fattispecie di infrazioni disciplinari applicabili a tutto il personale

La sanzione disciplinare dal minimo del **rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione** si applica per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- 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 attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) **insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;**
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni** si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; (*art 99 C. P. " Chi, dopo essere stato condannato per un reato, ne commette un altro..."*)
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma precedente;
- c) ~~assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni e <sup>1</sup>~~ arbitrario abbandono dal servizio; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata ~~dell'assenza e <sup>1</sup>~~ dell'abbandono del servizio, al disservizio

<sup>1</sup> Gli art. 55 bis, comma 7, 55 quater e 55 quinquies del del D.L.vo n. 165 del 30.3.2001 – novati dal D.L.vo n. 150 del 27 ottobre 2009 – hanno modificato e/o introdotto ulteriori fattispecie di infrazioni disciplinari applicabili, imperativamente ed inderogabilmente da parte dei CCNL, a tutto il personale dirigente e del comparto. Più in generale, i CCNL sono affetti da incompatibilità sopravvenuta con le nuove norme (art.li da 55 a 55-ocies) e decadono per effetto della sostituzione automatica operata ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

Si rimanda al punto C)

determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;

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 o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa<sup>1</sup>]~~

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, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente**, (caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001) si applica al lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incoltato 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.

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, si applica nei caso in cui sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno per la 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, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, in proporzione all'entità del risarcimento

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, di cui all'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001, si applica nei caso in cui sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno per la 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, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, in proporzione all'entità del risarcimento.

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 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;

~~[b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni; <sup>1</sup>]~~

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, 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 <sup>1</sup>];~~

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; (cd. mobbing)**

f) **atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.**

~~[g) **fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;** <sup>1</sup>];~~

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi

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 indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze per le quali è previsto, dai commi precedenti, le sanzioni della sospensione dal servizio, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto per sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, lett. a) (minacce, ingiurie, calunnie, diffamazioni, alterchi con vie di fatto)

b) recidiva nell'occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

**[c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata <sup>1</sup>];**

~~[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. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6 <sup>1</sup>];~~

**[e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una ~~situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio~~ <sup>1</sup>];**

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo; (cd. mobbing)

**[g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona <sup>1</sup>];**

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

i) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4 *(assenza priva di valida giustificazione 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).*

La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

**[c) ~~accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi~~ <sup>1</sup>];**

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
2. **[quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici <sup>1</sup>];**
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

g) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) e f) del 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;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

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;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

L'applicazione della sanzione del licenziamento prevista come conseguenza della condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione o non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità, nonché per i delitti di cui alla lettera e) del precedente comma, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, (dall'art. 55 quater, comma 4 del D.lgs. 165/2001) nel 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 e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

Fuori dei casi previsti dal comma precedente, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8 2, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 3 del D.L.vo n. 165 del 30.3.2001.

---

<sup>2</sup> Nota:

\* articolo 33, comma 8, del D.L.vo n. 165 del 30.3.2001

*Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.*

<sup>3</sup> \* articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D.L.vo n. 165 del 30.3.2001

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

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.