

# LA PROCEDURA DISCIPLINARE DELL'INFERMIERE

forme, fasi, termini e difesa – dall'infrazione alla tutela giudiziaria



La giurisprudenza

**La giurisprudenza in materia  
riservatezza, avance sessuale, litigi, minacce, ritorsioni,  
sonnellini, rifiuto di testimoniare e di ritirare documenti,  
informare i giornali, internet, telefono, ecc..**

**Pacifico se non si contesta.** Nel processo del lavoro le parti hanno l'onere di contestare tutti i fatti e le argomentazioni di diritto opposte dalle controparti altrimenti sulle questioni non contestate si forma l'ammissione pacifica impedendo al giudice di effettuare indagini istruttorie. - (artt. 14, co. 3, 316, co. 3, 186-bis, 423, 512, co. 2, 597 e 598, 541 e 542, 785, 789, 548, 663 C.P.C.; artt. 2712 e 2734 C.C.).

- *Cass., Lav., n. 5526 del 17.04.2002, Pres. Sciarelli, Rel. De Matteis.*

## **Nella contestazione di addebito si può ledere, in buona fede, il decoro del lavoratore**

Nell'esposizione dei fatti addebitati, il datore può giungere ad offendere il decoro del lavoratore se determinate infrazioni contengono, *in re ipsa*, una valenza offensiva.

Il *metus* deve permettere al datore di esporre liberamente le circostanze di fatto che egli assume alla base della contestazione per cui se quanto esposto nella contestazione non produce ulteriori danni lesivi dell'onore e della reputazione del lavoratore, estranei alla valenza offensiva insita nel fatto stesso, nessun risarcimento può essere riconosciuto.

- *Cass., Lav., ordinanza n. 26590 del 05.11.2008.*

## Derubricazione del fatto e della sanzione

Da sempre la giurisprudenza ammette, nel giudizio di responsabilità amministrativa, il potere del giudice di ridurre l'addebito in presenza di elementi e circostanze quali la carenza dell'apparato organizzativo, la pesantezza dei carichi di lavoro, la non particolare gravità di alcune inosservanze.

Da questo presupposto anche per le sanzioni contrattuali è ammesso lo stesso potere.

- *Corte dei Conti, Sez. II, sent. n. 196 del 18.06.1990, Gentili (p.d. 65398).*



## **Non tutte le infrazioni devono essere codificate**

Un comportamento oggettivamente scorretto o eticamente (moralmente) riprovevole, non deve essere codificato se si manifesta con una evidenza incontestabile e cagiona un effetto lesivo prevedibile. Un simile comportamento viola apertamente i principi di correttezza, lealtà, fedeltà, rispetto e fiducia su cui poggia l'intero rapporto lavorativo.

- *Cass., Lav., SS.UU., sent. n. 222 del 25.05.2001.*

Anche i comportamenti che violano le regole di convivenza civile, del reciproco rispetto e che sono radicate nella coscienza sociale, non devono essere tassativamente enunciate nel codice disciplinare perché siano sanzionabili.

- *Cass., Lav., 07.11.2006 n. 23726.*

## Nella sanità i rapporti con la stampa vanno dichiarati

Il lavoratore ha diritto di esprimere valutazioni personali inerenti il rapporto di lavoro ovvero sull'azienda per la quale lavora ed ha il diritto di diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini anche se non è sindacalista. Eventuali comunicazioni (estranee a queste) rilasciate anche inavvertitamente alla Stampa, devono essere dichiarate al responsabile del servizio affinché intervenga per correggere informazioni esagerate.

- *D.M. Funzione Pubblica, art. 11, co. 2, 28.11.2000; C.C.N.L. Sanità 10.04.2008, art. 6 che conferma l'art. 13, co. 6 lettera i) del C.C.N.L. 19.04.2004* che prevede la sospensione da **gg. 11 a mesi 6** per violazione dei doveri succitati se si cagiona grave danno all'azienda.

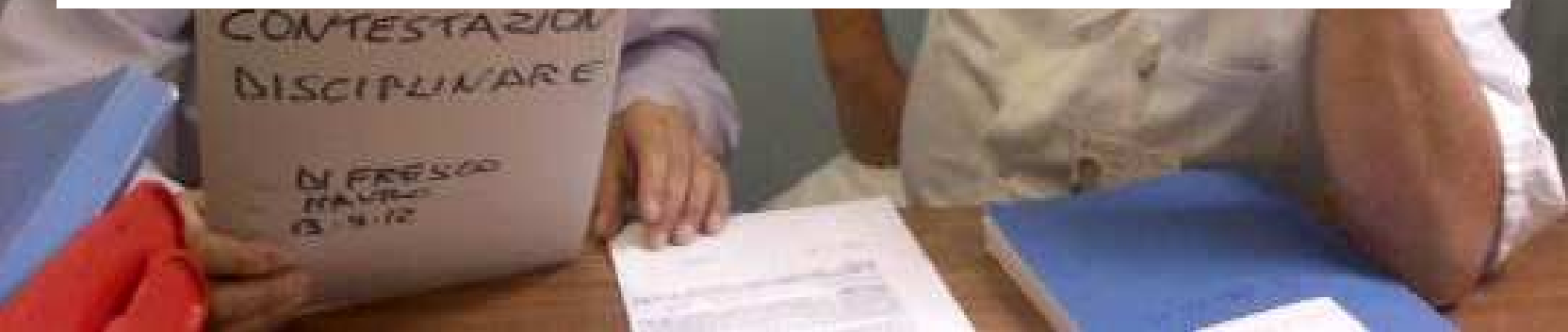
## Licenziamento per chi si fa timbrare

Farsi timbrare il cartellino da un collega costituisce una grave violazione del dovere di lealtà per cui l'azienda può disporre il licenziamento dei due lavoratori (attivo-passivo) anche se dalla loro condotta non deriva alcun danno all'amministrazione.

- *Cass., Lav., n. 26239/2009.*

Anche la falsificazione del badge rientra nella fattispecie.

- *Cass., Lav., 23.08.2006 n. 18377.*



## **Copiare i file aziendali non sempre costituisce furto**

Copiare un file aziendale non significa spogliare di un bene il proprietario ma clonarlo. Infatti non viene sottratto un bene così da privarne l'amministrazione del suo utilizzo, cosa che avviene invece in caso di furto, ma viene clonato il bene di proprietà altrui per poterlo utilizzare come può farlo anche il proprietario. La sanzione disciplinare da imputare deve essere quella relativa alla rivelazione del segreto professionale o del segreto industriale, specie se è possibile valutare il motivo non lesivo sotteso l'appropriazione.

- *Cass., Pen., n. 44840/2010.*





## La risposta arrogante non è sempre sanzionabile

Un dipendente che, pur fornendo una risposta arrogante al proprio superiore, ottempera l'ordine impartitogli, non può essere sospeso per 4 giorni a meno che alla risposta arrogante non segua l'insubordinazione ovvero il rifiuto ingiustificato di eseguirlo.

- *Tribunale Lavoro Roma 03.12.1998, est. Perra, in D&L 1999, 356, n. Pavone.*



## Picchiare il datore può essere legittimo

Se il datore adotta dei comportamenti manifestamente persecutori nei confronti del dipendente, tanto da esasperarlo e pressarlo fino a sfinirlo, oppure offendendolo ripetutamente davanti a terzi, la reazione manesca del dipendente è legittima quando segue la provocazione.

Anche se picchia e ingiuria il datore, non può essere sanzionato.

- *Cass., Lav., 16.06.2001 n. 8173.*



## L'insubordinazione puntigliosa è grave

L'insubordinazione per mero puntiglio cioè senza fornire idonee giustificazioni e fondati motivi all'ordine impartito dal superiore, può essere sanzionato con il licenziamento per giusta causa perché si basa sul rifiuto espresso di adempiere l'obbligazione lavorativa fondata sul contratto stipulato dalle parti.

- *Cass., Lav., 28.10.1997 n. 10961.*



## La prassi prevale sul codice disciplinare

La prassi prevale sul codice disciplinare quando il datore, a cui si riconosce la *facultas agendi* cioè il diritto/interesse e non il dovere di far rispettare il codice disciplinare (il codice è pubblicato a favore del datore cioè dell'azienda) permette, tollerandoli, alcuni comportamenti che il codice sanziona. Il datore non può applicare il codice all'occorrenza, quando gli fa comodo, perché se la maggioranza delle volte permette un dato comportamento, su questo si forma la prassi.

Il datore dovrà interrompere la prassi comunicando ufficialmente la vigenza del codice che decorre dal 16° giorno dalla comunicazione.

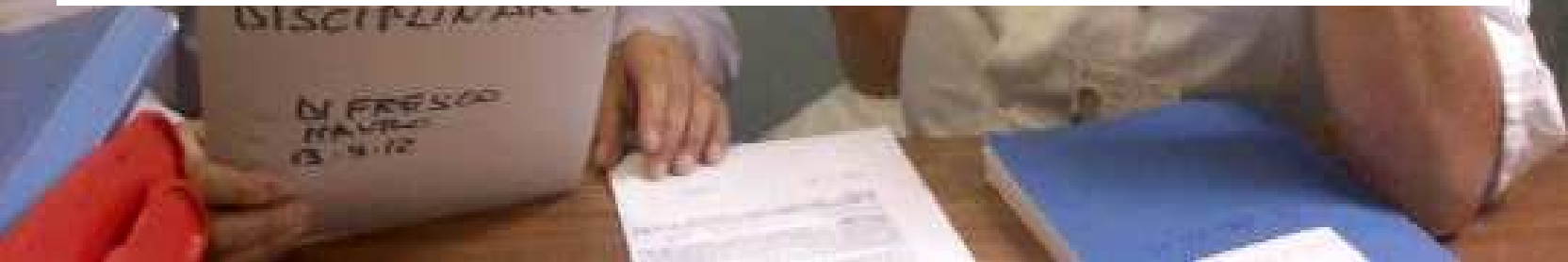
- Cass., Lav., 16.08.2004 n. 15950.

## L'infermiere deve far pagare il ticket

L'infermiere preposto alla registrazione della ricetta affinché si proceda all'erogazione della prestazione sanitaria, non può facilitare il paziente sorvolando sul pagamento del ticket (la giurisprudenza condanna penalmente anche il medico così anche la Corte dei Conti in caso di intramoenia) altrimenti fa venir meno la fiducia che ripone il datore, come unico beneficiario del rimborso della prestazione.

In questo caso è legittimo il licenziamento senza preavviso.

- *Cass., Lav., n. 1077/2008.*



## **Dormire durante il servizio è una grave infrazione**

Non si tratta di assopimento ma addormentamento per cui il soggetto si estranea dall'ambiente che lo circonda disinteressandosi di ogni aspetto lavorativo e annullando ogni effettiva possibilità di reagire ad una richiesta datoriale.

Addormentarsi equivale ad abbandono di servizio perché l'abbandono si realizza perdendo il contatto con l'ambiente lavorativo.

In assenza di patologie o eventi imprevedibili costituiti da forza maggiore (irresistibile) come un colpo di sonno, non ci sono scusanti.

- *Cass., Lav., n. 20326/2008.*

## La contestazione deve essere ritirata dal lavoratore

Il dipendente non può rifiutare di ritirare, brevi manu e sul posto di lavoro, le lettere che il datore gli fa pervenire.

Si tratta per alcuni rapporti di lavoro, di obblighi previsti tassativamente dalla contrattazione, per altri, lacunosi, si perviene alla regola in via deduttiva in quanto il dovere di correttezza di cui all'art. 1175 C.C., impone al lavoratore di garantire le comunicazioni lavorative con il datore.

- *Cass., Lav., 05.11.2007 n. 23061 (Pres. Senese, Rel. Monaci).*



## Utilizzo personale del telefono/posta elettronica aziendale

A prescindere dalla specifica infrazione prevista dal codice disciplinare che sanziona l'uso personale dei beni aziendali, a livello penale non può dirsi commesso il reato di peculato perché se la spesa sopportata dal datore per l'uso di questi beni è irrisoria, il reato perde la sua offensività e pertanto non è perseguibile (non luogo a procedere per tenuità del fatto).

- *Cass., Pen., n. 41709/2010.*





## **Si possono utilizzare i documenti interni aziendali**

Il D.Lgs. n. 196/2003 deroga la propria disciplina normativa nel caso in cui si devono utilizzare dati personali di terzi per far valere un proprio diritto davanti l'autorità competente.

Il dipendente può produrre in giudizio documenti personali di pazienti e aziende se è l'unico modo per dimostrare i propri diritti.

Il diritto alla riservatezza è un diritto affievolito, esso soccombe se il diritto da dimostrare è almeno della stessa importanza del diritto che dovrà essere violato.

Questo discrimine serve a non abusare della deroga.

- *Cass., Lav., 04.05.2002 n. 6420.*

## Non rispettare la conciliazione

Se il lavoratore non ottempera a quanto statuito nel verbale di conciliazione, può essere licenziato senza preavviso per giusta causa in quanto viene meno il rapporto fiduciario fondato sui doveri di lealtà, correttezza e buona fede.

- *Trib. Firenze 09.12.2003, Est. Bazzoffi, in D&L 2004, 400, con nota di Massimo Aragiusto, "Violazione del dovere di fedeltà e conciliazione sindacale".*



## Avance sessuale

Anche una semplice avance sessuale, perlopiù grossolana (lo sfiorare il seno di una collega), mina il rapporto di fiducia che lo lega al datore su cui incombe l'obbligo, ex art. 2087 C.C., di tutelare l'integrità psico-fisica delle lavoratrici.

A ciò segue il licenziamento per giusta causa.

- *Cass., Lav., n. 6621/2007.*



# LA PROCEDURA DISCIPLINARE DELL'INFERMIERE

forme, fasi, termini e difesa – dall'infrazione alla tutela giudiziaria

FINE

