

LA PROCEDURA DISCIPLINARE DELL'INFERMIERE

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



La fase istruttoria

LA FASE ISTRUTTORIA

Il doppio binario e il triplo binario

Le procedure disciplinare, penale, civile e professionale sono indipendenti tra loro (tranne la disciplinare che è legata alla penale).

In poche parole per un medesimo fatto si possono comminare quattro sanzioni (tre contestuali e la quarta cioè quella disciplinare successiva).

Se un fatto addebitato è penalmente rilevante ed è procedibile d'ufficio, l'amministrazione (pubblica e privata) ha l'obbligo di comunicare all'autorità giudiziaria la *notitia criminis* e sospendere la procedura disciplinare.

Parimenti se è anche rilevabile sul piano dell'immagine professionale che il Collegio o l'Ordine tutelano, allora può (non deve) comunicarlo anche a questa istituzione.

Se il fatto reato è procedibile solo su querela di parte, la procedura disciplinare può iniziare sentita la parte lesa che non intende proporre querela.

Il punto è che ogni istituzione può procedere con separati giudizi per il medesimo fatto perché il divieto del bis in idem vale solo all'interno dello stesso ordinamento e non su diversi ordinamenti.



La procedura di I e di II grado

Il responsabile della struttura è *“il dirigente di ogni singola struttura che deve vigilare sulla corretta applicazione del codice di comportamento”* (art. 54, co. 6, D.Lgs. n. 165/2001).



Adobe Acrobat
Document

Il T.U. lo chiama anche responsabile o **capo** della struttura.

I GRADO = procedura del dirigente e procedura del non dirigente.

II GRADO = UPD

La procedura del non dirigente è identica al secondo grado perché può comminare solo il rimprovero verbale (rimproverione).

Dalla censura (rimprovero scritto) in poi, si deve applicare la procedura garantista.

Per la sanzione del rimprovero verbale non si applica la procedura.



I grado con qualifica dirigenziale

L'art. 55-bis (introdotto con la novella del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150), al co. 2 prevede che il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo (**cioè dalla censura alla sospensione fino a 10 giorni**), senza indugio e comunque non oltre **20 giorni** contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno **10 giorni**.

La notizia del presunto illecito disciplinare può essere trasmessa in qualsiasi modo, anche **anonimo**.

Il responsabile non è obbligato a convocare il lavoratore, può anche chiedere una giustificazione entro **5 giorni** dalla ricezione della contestazione e poi decidere se è opportuno audirlo.

Il lavoratore, sin dalla giustificazione, può chiedere aiuto o ad un procuratore (cioè a chiunque) basta conferirgli il mandato di rappresentanza o ad un sindacalista.



Difatti la norma prevede che oltre a farsi assistere dal sindacato al quale il lavoratore “*aderisce*” (cioè ha ottenuto una regolare iscrizione) può farsi assistere da qualsiasi sindacato al quale “conferisce mandato” (i non iscritti).

Esame dei documenti fascicolari.

Tra il giorno di ricezione della contestazione al giorno di audizione orale, non devono trascorrere meno di 10 giorni liberi (liberi significa che il giorno di ricezione e il giorno di audizione non si contano).

Si può chiedere un breve rinvio.



Il responsabile, dopo la fase auditiva o della trattazione (come la chiama la giurisprudenza specialistica) se la questione è complessa, può svolgere una attività istruttoria suppletiva anche risentendo il lavoratore e i testi sia a carico che a discarico.

D.P.R. 10.01.1957 n. 3 – durata massima dell'intera procedura disciplinare, regolata dall'art. 100 all'art. 123, in **120 giorni** perentori.

T.U. n. 165/2001, art. 55-bis, co. 2
60 giorni (I grado)

Circolare Funzione Pubblica n. 9 del 27.11.2009
120 giorni (II grado)

Il termine conclusivo è prorogato nella stessa misura della sospensione, qualora il dipendente richieda un differimento superiore a **10 giorni**.

Per fare un esempio: se il dipendente chiede di spostare l'audizione di 10 giorni, il termine conclusivo permane a 60 giorni.

Se il dipendente chiede di spostare l'audizione di 15 giorni, il termine conclusivo (dies ad quem) è spostato di 5 giorni.



SISTEMA ASSORBENTE

Giurisprudenza contraria, superati i 10 giorni, applica il differimento totale; per esempio: se il dipendente chiede di spostare l'audizione di 15 giorni, il termine conclusivo (*dies ad quem*) è spostato di 15 giorni.



I grado senza qualifica dirigenziale

Se il responsabile della struttura non è dirigente, si applica la procedura di II grado.

Il responsabile non dirigente può solo comminare il rimprovero verbale.

Il responsabile, avuta notizia (anche anonima) del fatto disciplinarmente rilevante, ha tempo solo **5 giorni** per raccogliere tutti i documenti relativi al fatto (nota disciplinare, reclamo, denuncia, articolo di giornale, ecc. accompagnati da una relazione propria) e trasmetterli all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) che dovrà istruire la pratica.

Per nessun motivo il responsabile può contestare l'addebito o sentire i testi o svolgere attività istruttoria: ogni atto sarebbe viziato da eccesso di potere che, secondo i principi del diritto amministrativo che li trae dall'ordinamento giuridico (V. Legge 07.08.90 n. 241 e n. 205/2000), produrrebbe la caducazione insanabile dell'intero procedimento (estinzione).

Il responsabile comunica al lavoratore la trasmissione del fascicolo disciplinare all'UPD.



II grado

Il responsabile della struttura che non ha qualifica dirigenziale ovvero il responsabile dirigente che ritiene l'infrazione, presumibilmente commessa, punibile almeno con la sospensione di 11 giorni senza retribuzione, deve trasmettere gli atti (cioè lettere, denunce, prove, testimonianze spontanee), entro **5 giorni** dalla notizia del fatto, all'ufficio dei procedimenti disciplinari dandone contestuale comunicazione all'interessato.



La procedura di disciplina non ha inizio dal giorno in cui il responsabile trasmette il fascicolo ma dal giorno in cui il responsabile della struttura ha avuto conoscenza dell'infrazione.

L'U.P.D., esaminati gli atti trasmessi dal responsabile, potrebbe decidere di valutare l'infrazione non grave cioè contenuta tra le sanzioni esaminate nella procedura di I grado.

In questo caso non invia la questione al responsabile, ma la trattiene e la gestisce fino alla conclusione del procedimento.



I termini del II grado sono raddoppiati:

- Entro **5 giorni** dalla notizia del fatto da contestare, il responsabile trasmette gli atti all'UPD;
- Entro **40 giorni** dalla trasmissione degli atti l'UPD contesta l'addebito al dipendente;
- L'audizione non può essere fissata prima di **20 giorni** dalla ricezione della contestazione;
- L'intera procedura dalla contestazione alla conclusione non deve superare **120 giorni**.

Il termine per la contestazione dell'addebito cioè i **40 giorni** dalla conoscenza del fatto, decorrono dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile ovvero, se l'avvio della procedura è stato *motu proprio*, dalla data nella quale l'UPD ha acquisito notizia dell'infrazione.

Tutti questi termini, prescrive il co. 4 dell'art 55-bis, sono perentori, la loro violazione comporta la decadenza dall'azione disciplinare.

Se il dipendente non si giustifica o non compare se chiamato all'audizione, decade dall'esercizio del diritto di difesa con ogni conseguenza.



Esiste una gerarchia anche riguardo alle comunicazione dirette al trasgressore che deve essere rispettata dal responsabile quanto dall'UPD:

1. la contestazione deve essere comunicata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, e, successivamente, *“a mani”* (*brevi manu*);

2. le comunicazioni successive alla contestazione, tramite fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità, oppure tramite posta elettronica certificata o consegna *“a mani”* o, per ultimo, tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento (co. 5, art. 55-bis).

Nel corso dell'istruttoria, il capo (responsabile) della struttura o l'UPD può acquisire da altre amministrazioni pubbliche (non private, sarebbe eccesso di potere) informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

Tale ricognizione però non sospende i termini perentori del procedimento.



Adobe Acrobat
Document

Se un collega del trasgressore (sempre presunto fino a prova contraria), ha 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 (responsabile e U.P.D.) 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 **15 giorni**.



Se in caso di mobilità il trasgressore viene trasferito in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione ma i termini perentori se pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

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 e il provvedimento conclusivo ha comunque effetto.



La giustificazione

E' il primo atto difensivo e può essere scritto e/o verbale.

E' onere del lavoratore chiedere con la giustificazione di essere audito.

In questo caso l'amministrazione è obbligata ad audirlo.

Nella contestazione deve essere indicata, necessariamente, la richiesta di giustificazione e il termine entro cui renderla.

- C. Stato, sez. IV, 05.10.2004 n. 6490.

L'amministrazione non può irrogare la sanzione se non sono decorsi almeno **5 giorni** dalla scadenza del termine per la giustificazione, però c'è una deroga.



Adobe Acrobat
Document

Una volta che il lavoratore abbia presentato le proprie difese, il datore di lavoro può irrogare la sanzione senza attendere il decorso integrale del predetto termine.

- Cass., Lav., 07.05.2003 n. 6900 (Pres. Olla, Est. Miani Canevari).

La giustificazione deve spiegare come si sono svolti realmente i fatti, indicando fonti probatorie (documenti e testi).

Può contenere deduzioni di diritto e argomentazioni logico-giuridiche poste a sostegno dell'innocenza.

Si possono allegare documenti e sentenze.

Deve essere autosufficiente (come il ricorso) cioè contenere tutte le difese che nel momento della redazione, si conoscevano.

Se il lavoratore omette di indicare un aspetto difensivo e il datore commina la sanzione, non è possibile impugnare la decisione sulla base delle difese che il lavoratore avrebbe potuto esporre nelle giustificazioni.

La memoria difensiva pre e intra disciplinare

In considerazione delle finalità di questa norma, deve ritenersi che il lavoratore abbia diritto di accedere, per potere approntare una adeguata difesa, alla documentazione aziendale avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione; tale diritto non si estende però ad altra diversa documentazione che pure, a giudizio dello stesso lavoratore, potrebbe in qualche modo risultargli utile consultare

- Cass., Lav., n. 14225 del 27 ottobre 2000, Pres. e Rel. Mercurio.

La memoria predisciplinare consiste nella giustificazione.

La memoria intradisciplinare sorregge e fotografa l'esposizione del lavoratore che viene svolta durante l'audizione.

Una memoria intradisciplinare ben confezionata (con le dovute riserve che limitano la discovery) può essere utile per redigere gli atti impugnativi stra e giudiziari (il TC ed, eventualmente, il ricorso ex art. 414 C.P.C.).



A parte i vizi della contestazione e della procedura che abbiamo esaminato, possono essere eccepite per esempio:

- principio di specificità;
- principio di legalità;
- principio di tassatività;
- correttezza;
- buona fede.



LA FASE CONCLUSIVA

La rappresentanza e il divieto di assistenza forense

Lo Statuto dei Lavoratori e, soprattutto l'art. 55-bis, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001, sono tassativi: possono difendere il lavoratore nella fase disciplinare solo il sindacalista e il procuratore.

Per procuratore si intende: “chiunque” cioè una persona non esperta di diritto che non possiede conoscenze legali talmente avanzate da scompensare la rappresentanza disciplinare datoriale (cosa anacronistica visto che, sempre più spesso, nelle commissioni di disciplina sono presenti rappresentanti datoriali avvocati).

Anche se il lavoratore si presenta all'audizione con il proprio avvocato, il datore, allontanato l'avvocato, deve sentire il lavoratore al fine di rendere le giustificazioni orali, ex art. 7, co. 2, St. Lav., anche procrastinando la trattazione, altrimenti la successiva eventuale sanzione irrogata sarà ritenuta illegittima per violazione del diritto di difesa.

- Cassazione, Lav., 11.12.2009 n. 26023.

Una diversa dottrina ritiene che il datore possa irrogare la sanzione ritenendo violata, da parte del lavoratore, la esplicita prescrizione contenuta nella contestazione cioè che avrebbe potuto farsi assistere da un sindacalista.

Pacifico che l'avvocato possa essere allontanato e che se il lavoratore insiste, attuando una vergognosa sceneggiata, può subire la sanzione.

Comunque se il lavoratore decide di esporre la propria difesa (senza l'avvocato), reso a verbale, il datore non potrà impedirglielo; il rinvio è posto esclusivamente a tutela delle prerogative del lavoratore.

Secondo il brocardo *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, l'art. 7 St. Lav. specificando che l'assistenza è garantita dal sindacalista o da un procuratore, ha inteso di impedire l'ingresso della difesa tecnica di un legale nel contraddittorio che si instaura tra datore di lavoro e il proprio dipendente.

Il patteggiamento

Con il D.Lgs. n. 150/2009 è stato novellato l'art. 55, co. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. patteggiamento) introducendo la nuova regola al co. 3.

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari però può disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria da attuarsi prima dell'esito del procedimento (patteggiamento).

Tale procedura di conciliazione interna deve concludersi entro **30 giorni** dalla comunicazione della contestazione di addebito.

Anche in assenza di una specifica procedura, il dipendente ha facoltà di assumersi la colpa del fatto, proponendo, per tramite del proprio procuratore o sindacalista, la sanzione che dovrà subire.

Diversa sanzione, comunque quella concordemente determinata all'esito di tale procedura non potrà essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede.

Una volta che le parti si dichiareranno soddisfatte, si redigerà un verbale di conciliazione e la sanzione accettata non sarà più soggetta ad impugnazione.

Un'ulteriore patteggiamento, non regolato dalla legge o dal C.C.N.L. ma dalla prassi giurisprudenziale può essere proposto dal lavoratore in causa alla controparte.

In questo caso si redige un accordo di patteggiamento che verrà acquisito dal giudice.

Anche in questo caso non si potrà proporre appello.



Adobe Acrobat
Document



La sospensione dal servizio

Il T.U. ha disposto, dopo la novellazione del D.Lgs. n. 150/2009, il nuovo articolo 55-sexies intitolato:

“Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l’amministrazione e limitazione della responsabilità per l’esercizio dell’azione disciplinare”.

A seguito di processo per responsabilità professionale, se la P.A. viene condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, il dipendente responsabile deve essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di **3 giorni** fino ad un massimo di **3 mesi**.

Fuori dei casi su previsti, se cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione mediante la procedura valutativa, è **collocato in disponibilità**.

Se il responsabile della struttura o l'UPD omette o ritarda gli atti disciplinari comportandone l'estinzione, oppure insabbia (il T.U. scrive: *“valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare”*), i responsabili aventi qualifica dirigenziale devono essere sospesi dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, **fino ad un massimo di 3 mesi**.

L'art. 55-octies prevede un caso specifico di sospensione cautelare dal servizio illimitato: nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti.

In questo caso l'amministrazione deve cautelativamente disporre la sospensione dal servizio (senza limiti di tempo fino all'effettuazione della visita di idoneità, nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità se non ha fornito un giustificato motivo).



Integrando la legge, il C.C.N.L. 2006-2009 ha introdotto ulteriori regole innovando l'art. 15 del C.C.N.L. 19.04.2004 (2002-2005).

Ovviamente in caso di conflitto prevale il D.Lgs. n. 165:

- il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà;
- cessata la restrizione della libertà personale, l'azienda può prolungare il periodo di sospensione fino alla sentenza definitiva;

- il dipendente può essere sospeso dal servizio anche se è stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione del licenziamento;
- resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati tipici già visti per il licenziamento senza preavviso;
- al dipendente sospeso è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità;



- nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà congruato con quanto dovuto al lavoratore;
- la sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale può durare al massimo **5 anni**.



Il procedimento penale

Il D.Lgs. n. 165/2001 regola l'entrata del procedimento penale (non solo del processo quindi dell'indagato e dell'imputato) nella procedura disciplinare.

L'art. 55-ter intitolato: *“Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale”* stabilisce:

- il procedimento disciplinare non si sospende e segue il suo iter (doppio binario) quando le contestazioni disciplinari riguardano, anche parzialmente, i reati ipotizzati dal P.M. che iscrive l'indagato nel registro o che procede con l'imputazione penale;

- in questo caso vi è una deroga costituita dalla tipologia dell'infrazione. Se la sanzione da applicare è, nel minimo, la sospensione della retribuzione per almeno **11 giorni** e gli elementi accusatori in possesso dell'UPD sono dubitativi (insufficienti), allora si deve procedere alla sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente;



- nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di **assoluzione** che riconosce che il fatto addebitato al dipendente **non sussiste** o **non costituisce illecito penale** o che il dipendente medesimo **non lo ha commesso**, il lavoratore può presentare istanza al responsabile dirigente (non all'UPD perché la procedura disciplinare non è stata sospesa), entro **6 mesi** dalla irrevocabilità della sentenza, per chiedere una revisione del verdetto, considerate le risultanze processuali penali.

Il responsabile all'esito del nuovo procedimento disciplinare può modificare (derubricare o annullare) o confermare la sanzione già irrogata;

- nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con l'irrogazione di una **sanzione diversa dal licenziamento** e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di **condanna** per un reato che è punibile in sede disciplinare con il licenziamento, l'UPD, deve riaprire la procedura disciplinare e valutare l'irrogazione del licenziamento;

- se il procedimento disciplinare si conclude con l'**archiviazione** e, successivamente, il processo penale con una sentenza irrevocabile di **condanna**, il responsabile dirigente deve riaprire il procedimento disciplinare sposando le determinazioni del giudice penale.

Il procedimento disciplinare sospeso viene ripreso e quello concluso riaperto, entro **60 giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore o dalla presentazione dell'istanza di riapertura da parte del lavoratore, e deve essere concluso perentoriamente entro **180 giorni** dalla ripresa o dalla riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito che conterrà nuovi elementi tratti dalla sentenza penale e seguirà il suo normale corso.

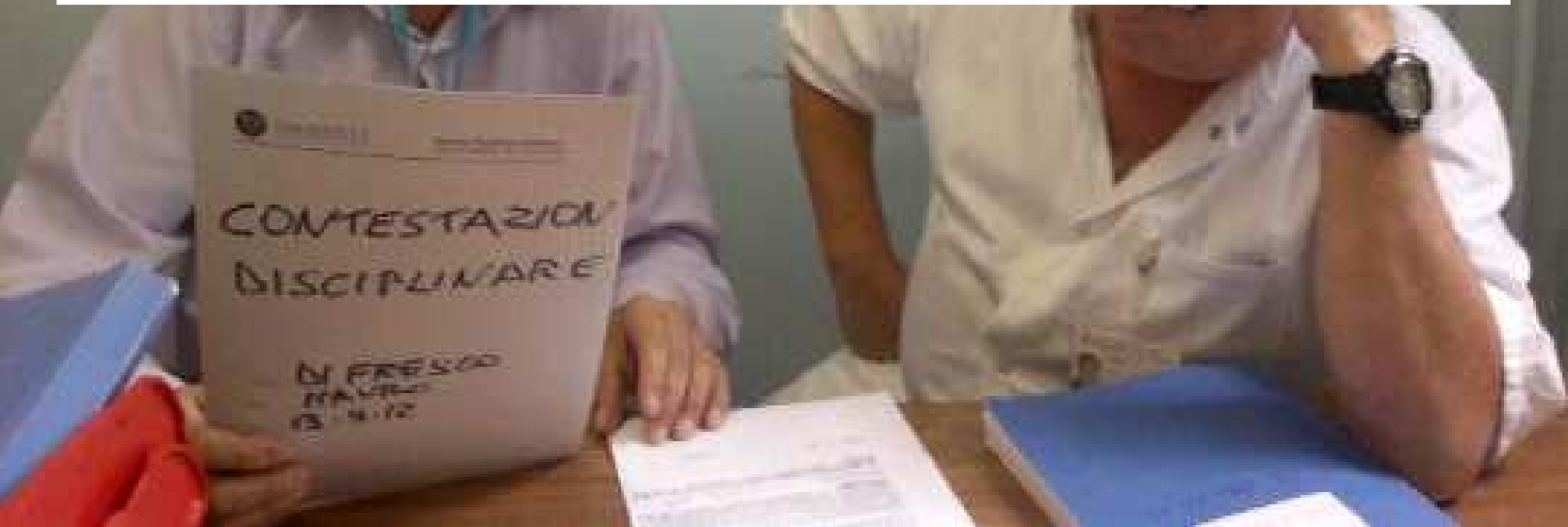
Il T.U. prevede però un obbligo da parte del responsabile dirigente e dell'UPD nel caso di procedimento disciplinare ripreso o riaperto.

L'art. 653, co. 1 e 1-bis, C.P.P. dispongono che la sentenza penale irrevocabile ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità (responsabile dirigente e UPD) quanto all'accertamento che il fatto non sussiste, non costituisce illecito penale, che l'imputato non lo ha commesso ovvero quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.



La sentenza penale si impone sulla realtà disciplinare, tranne in due casi:

- quando l'assoluzione penale sia resa con formula dubitativa (es: insufficienza di prove);
- in caso di assoluzione.



Ovviamente, se la P.A. non riceve notizia del procedimento penale, deve iniziare quello disciplinare, senza presumere che verrà aperto un fascicolo penale, eventualità che è riservata esclusivamente al P.M..

- Cass. Lav., n. 4932 del 02 marzo 2007, Pres. Ciciretti, Rel Curcuruto.

L'obbligo della sospensione del procedimento disciplinare non è una novità.

In maniera generica era stata disposta dall'art. 11 del D.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737.

- Consiglio di Stato, Sez. VI - sentenza 06 luglio 2006, n. 4288.

Il C.C.N.L. 2006-2009 (19.04.2004) ha introdotto una nuova disciplina che va applicata di concerto con quella appena esaminata che ha comunque la priorità (è successiva al C.C.N.L.) per cui vige in presenza di lacune o per corroborare una norma imperativa.

Se il dipendente commette infrazioni penalmente rilevanti, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la *notitia criminis*.

Il procedimento disciplinare rimane sospeso in caso di indagine fino alla sentenza definitiva (tranne i casi di arresto prima esaminati).

Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione del **licenziamento senza preavviso**.

Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo delle denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato o l'amministrazione venga a conoscenza di un procedimento penale in qualsiasi modo.

Il procedimento disciplinare sospeso è riattivato entro **180 giorni** (90 se i delitti sono quelli previsti per il licenziamento senza preavviso) da quando l'azienda ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro **120 giorni** dalla sua riattivazione.

In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula “**il fatto non sussiste**” o “**l'imputato non lo ha commesso**”, l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato.

Solo se “**il fatto non costituisce illecito penale**” il procedimento riprende.

Il dipendente licenziato e in seguito **assolto** per **revisione** del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla **riammissione** in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Come si evince anche da quest'ultima disposizione, il contratto integra le norme di legge.



Il licenziamento disciplinare

Il datore di lavoro non può irrogare il licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione.

- Cass., Lav., 01 settembre 2003 n. 12747; 21 maggio 1998 n. 5103 e 19 agosto 2004 n. 16260.



Il T.U., agli artt. 55-quater e 55-octies (quest'ultimo molto particolare), novellati dal D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (riforma Brunetta), regola, ad hoc, il licenziamento disciplinare, statuendo:

- il datore di lavoro può disporre il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo per tutte le ipotesi previste dalla legge n. 604/66;
- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente;

- giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a **3** nell'arco di un biennio o comunque per più di **7 giorni** nel corso degli ultimi **10 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 (qui la norma è generica ma la materia è, invece, complessa tanto che sui motivi e sui limiti del trasferimento e dello spostamento ho scritto un altro testo);

- 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 alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;



- valutazione di rendimento insufficiente formulata per almeno **2 anni** consecutivi per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (il c.d. rifiuto dell'ordine di servizio inerente lo svolgimento delle proprie mansioni ovvero il rifiuto di prestare una mansione inferiore);
- l'art. 55-octies prevede il licenziamento da permanente inidoneità psicofisica che deve essere accertata secondo la legislazione vigente anche da parte dell'amministrazione, nonché il licenziamento da reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.



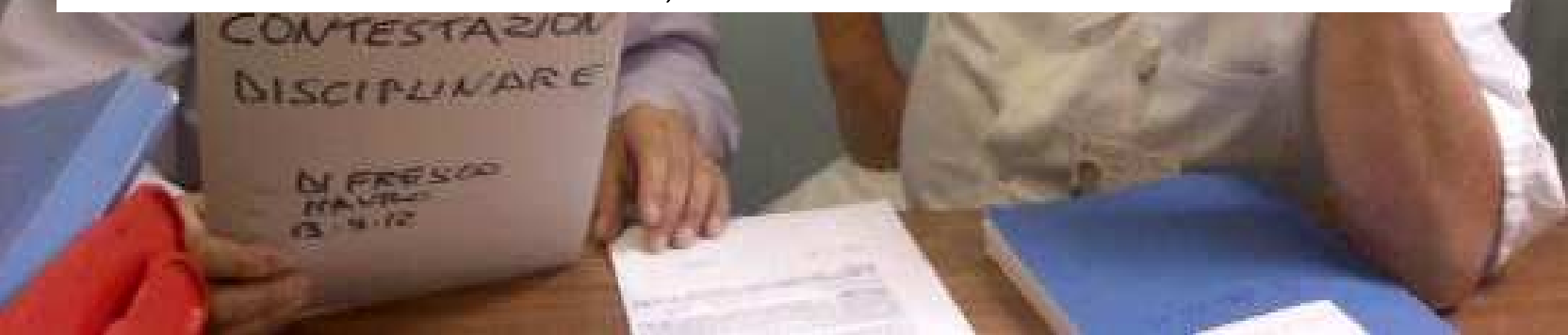
La riforma Brunetta ha anche stabilito, concludendo l'art. 55-quater, quali infrazioni sono punibili con il licenziamento senza preavviso (in tronco) e quali col preavviso.

Il licenziamento con preavviso viene irrogato per:

- falsa attestazione della presenza in servizio;
- falsa giustificazione medica dell'assenza dal servizio;
- falsità documentali lavorative;
- reiterazione di aggressioni, molestie, minacce e ingiurie e interdizione perpetua o estinzione del rapporto.

Il licenziamento senza preavviso viene irrogato per:

- assenza priva di valida giustificazione diluita nel tempo (per più di **7 giorni** nel corso degli ultimi **10 anni**);
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione;
- valutazione di rendimento insufficiente diluita nel tempo (per almeno **2 anni** consecutivi).



Il T.U. introduce anche una nuova norma penale e le connesse regole di applicazione che vanno concertate con quanto dispone il codice penale, e precisamente:

- art. 55-quinquies. **False attestazioni o certificazioni.**



LA PROCEDURA DISCIPLINARE DELL'INFERMIERE

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

FINE

