

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 40 - Comportamento in servizio

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura ove opera, ed attenersi alle disposizioni impartite dalla stessa, secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle Strutture di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa, salva espressa preventiva autorizzazione scritta.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 41 - Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, attestando la presenza secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale e determinato da oggettive impossibilità non dipendenti dalla volontà del lavoratore, non comporta la perdita della retribuzione.

Al fine di garantire la continuità del servizio, le assenze determinate da eventi straordinari devono essere segnalate tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura.

Tutte le assenze devono in ogni caso essere giustificate immediatamente e, comunque, non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte della Struttura in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in

materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art. 1 del presente CCNL hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle controdeduzioni da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona, con facoltà dello stesso di richiedere l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato ai sensi dell'art. 7 legge 300/1970, riprendendo poi a decorrere *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

È altresì in facoltà delle Strutture sospendere i termini di cui al presente articolo mediante apposita comunicazione scritta al lavoratore, qualora, con particolare riferimento ai casi oggetto di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria o di enti pubblici, l'accertamento dei fatti contestati o che si intende contestare richieda un tempo maggiore. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Struttura:

1. richiamo verbale;
 2. richiamo scritto;
 3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
 4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.
- Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
- I. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del presente CCNL, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - II. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 - III. commetta negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
 - IV. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
 - V. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
 - VI. compia insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
 - VII. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri lavoratori;
 - VIII. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
 - IX. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
 - X. ometta di comunicare alla Struttura ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
 - XI. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

- XII. ponga in essere atti, comportamenti offensivi o lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- XIII. violi il divieto di fumare entro il perimetro delle Strutture, ove previsto;
- XIV. risulti assente o non reperibile alla visita domiciliare di controllo;
- XV. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- XVI. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- XVII. ometta ingiustificatamente di acquisire i prescritti crediti ECM;
- XVIII. accetti, a qualsiasi titolo, compensi in connessione con la prestazione lavorativa;
- XIX. si rifiuti o ometta di partecipare ai corsi obbligatori organizzati o individuati dalla Struttura ai sensi dell'art. 37 o, comunque, in orario di lavoro.
- XX. ometta di comunicare alla Struttura la sussistenza di sentenze di condanna o di provvedimenti di rinvio a giudizio o relativi a misure cautelari per fatti che possano arrecare pregiudizio alla Struttura.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di due anni dall'applicazione della prima sanzione;
- D. assenze per simulata malattia;
- E. introduzione di persone estranee nella Struttura senza regolare permesso;
- F. abbandono del posto di lavoro, ivi inclusa l'eventuale irreperibilità nonostante la presenza presso la Struttura, durante il turno di lavoro notturno;
- G. alteri o falsifichi le indicazioni delle strumentazioni in uso per la rilevazione delle presenze, o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari o non veritiere. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno la Struttura presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, alla Struttura o a terzi;
- J. per tolleranza di abusi commessi da altri lavoratori;
- K. per svolgimento di attività lavorativa non autorizzata con esclusione dei rapporti a tempo parziale; per svolgimento di attività che configuri incompatibilità ai sensi di legge;
- L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Struttura;
- N. molestie di carattere sessuale o atti di libidine;
- O. rissa o alterchi con vie di fatto, anche con utenti o loro familiari, salvi i casi di legittima difesa;
- P. furto o appropriazione di beni, anche di modico valore, dei degenti, della Struttura o di terzi; danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di beni, impianti o materiali della Struttura, dei degenti o di terzi;

- Q. violazione delle norme in materia di armi;
- R. gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale della Struttura per quanto di riferimento alle normative di cui alla d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- S. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- T. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato e giustificato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al compimento del termine fissato per iscritto dalla Struttura;
- U. chieda, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- V. condotte costituenti reato commesse in servizio o che possano arrecare pregiudizio alla Struttura;
- W. utilizzo dei permessi ex L. 104/92 o del congedo straordinario per assistenza a familiari disabili in modo difforme dalla legge.

È in facoltà della Struttura, anche qualora per le condotte contestate siano state avviate indagini da parte degli enti pubblici competenti, di provvedere alla sospensione cautelare onde consentire lo svolgimento di accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.