

TITOLO IV

Doveri del personale medico

Art.9

Comportamento in servizio

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

Il medico deve attenersi alle disposizioni che vengono impartite dall'Amministrazione e dal Direttore Sanitario, per quanto di loro specifica competenza, secondo l'organizzazione interna della Struttura sanitaria, nel rispetto del codice deontologico, delle norme del presente contratto e del regolamento interno.

Art.10

Ritardi ed assenze

Il medico è tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro rilevato da sistemi oggettivi di controllo stabiliti dall'Amministrazione, unici ed uguali per tutti.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato ed occasionale sia eccezionale non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo il caso di legittimo e comprovato impedimento, in ogni caso comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Art.11 *Codice disciplinare*

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970, n.300, 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 degli Istituti di cui all'art.1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non può essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione 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 unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

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.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

I. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità del-

l'evento;

II. rilevanza degli obblighi violati;

III. responsabilità connesse alla qualifica occupata dal medico;

IV. grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

V. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del medico, ai precedenti provvedimenti disciplinari adottati, al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo fra loro.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art.10, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda e ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati dal diretto superiore gerarchico o dalla direzione sanitaria;

d) 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;

e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura sanitaria;

f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;

g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;

h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione o la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie sanitarie proposte dalle équipes direttive, modificando discrezionalmente la terapia prescritta dal Responsabile del raggruppamento e/o dell'Unità Funzionale;

i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'econo-

mia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;

j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento dei dati, anche di carattere temporaneo, di cui all'art.4 del presente Contratto;

k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

l) ponga in essere atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;

n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo senza valida giustificazione;

o) 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;

p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Semprechè 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 e alle ferie;

C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;

D. assenze per simulazione accertata di malattia;

E. introduzione di persone estranee nella Struttura, senza giustificata motivazione;

F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

G. falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;

H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali, svolgendo attività professionale a favore di pazienti privati all'interno della Struttura;

I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un

infermo, all'Amministrazione o a terzi;

J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti di cui venga a conoscenza;

K. non rilevi e/o comunichi la situazione di incompatibilità prevista dalla vigente normativa in cui dovesse versare;

L. indirizzi presso altra struttura e/o sanitari privati pazienti ricoverati nella Struttura sanitaria o, comunque, ponga in essere attività denigratoria nei confronti della stessa Struttura sanitaria;

M. compia volontariamente infrazioni alla legge sulla detenzione e sull'uso degli stupefacenti;

N. compia, all'interno della Struttura, atti contrari alla pubblica decenza;

O. svolga attività concorrenziale in altra Struttura;

P. per accertato stato di ebbrezza alcolica durante il turno di servizio.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad 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 agli assegni familiari.

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

Art. 12

Licenziamenti individuali

Per i licenziamenti individuali si applicano le norme e le procedure fissate dalle leggi in vigore.