

*Con la tornata contrattuale 2006-2009, tutti i contratti della dirigenza pubblica hanno introdotto, per tale forma di responsabilità, anche la previsione di sanzioni conservative, dando attuazione alla recente riforma introdotta dal d.lgs. n. 150/2009.*

### **Parte terza**

#### **Le specificità e gli elementi innovativi degli aspetti procedurali.**

I CCNL dell'area medica, pur riprendendo i principi generali che presiedono a tutti i sistemi disciplinari pubblici, sia delle altre aree dirigenziali che dei comparti, contengono numerose disposizioni, non rinvenibili in altri CCNL, che presentano indubbi elementi di specialità direttamente correlati alla funzione medica e alle connotazioni proprie dell'assetto organizzativo e funzionale del Servizio sanitario nazionale. Sotto tale profilo, molto forte è stata l'attenzione delle parti verso gli aspetti finalizzati a fornire elementi di chiarezza ed uniformità per la fase applicativa, nonché favorire l'attuazione di meccanismi idonei a garantire la certezza delle situazioni giuridiche. Infatti, a differenza di altri settori, vengono espressamente richiamati nei testi contrattuali, alcuni principi consolidati anche in ambito giurisprudenziale, prevedendo, da un lato, che l'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi e che deve essere comunicata tempestivamente al dirigente ed escludendo, dall'altro, la possibilità che sia applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Elementi di specificità si rinvencono anche per quanto riguarda la definizione degli "obblighi" che consistono in una serie di regole comportamentali, la cui violazione dà luogo all'applicazione, nei confronti del dirigente, delle sanzioni disciplinari. In relazione alla finalità di garantire la migliore qualità dei servizi erogati ed il conseguimento di sempre più elevati standard, viene, pertanto, riportata nei testi un'ampia elencazione di tutti gli obblighi e dei doveri cui deve attenersi il dirigente, in considerazione sia del suo ruolo all'interno della struttura amministrativa sia delle responsabilità collegate allo svolgimento delle funzioni e delle attività che formano oggetto dell'incarico allo stesso affidato. In primo luogo, viene evidenziata la necessità che gli stessi assicurino il rispetto degli obblighi di diligenza, lealtà e di imparzialità stabiliti dalla Costituzione, nonché delle leggi e delle direttive generali. Inoltre, essi sono tenuti ad uniformare la propria condotta ai principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi

della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda. Per quanto riguarda i rapporti interpersonali, viene richiamata l'esigenza di stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione sia all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, che all'esterno nei confronti dell'utenza, nell'ambito delle attività assistenziali. Accanto agli obblighi generali, previsti in modo analogo per tutti i dipendenti pubblici, ne sono previsti altri che si concretizzano in condotte concernenti in modo specifico l'esercizio della professione medica e che riguardano la tenuta di cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, il rispetto delle norme in materia di attività libero professionale, nonché di quelle, introdotte da recenti disposizioni legislative, relative alle attestazioni ed alle certificazioni delle assenze per malattia.

Peraltro, come elemento di ulteriore specificità, inerente gli aspetti prettamente procedurali, vengono poi introdotti anche elementi legati alla fase di contestazione, quella del contraddittorio, in stretta osservanza di un consolidato orientamento giurisprudenziale in merito all'avvio del procedimento disciplinare ed alle garanzie da assicurare al dipendente destinatario dello stesso. In tal senso un'apposita clausola individua alcuni requisiti della contestazione degli addebiti disciplinari, che deve essere specifica e tempestiva e contenere un'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi. Nel testo della norma viene, altresì, esplicitata la finalità della stessa, che consiste nel rendere effettivo l'esercizio del diritto di difesa del dirigente tramite la conoscenza degli elementi a lui addebitati.

In conformità alle regole generali, comuni anche alla regolamentazione del personale non dirigente, è previsto chiaramente, in una apposita dichiarazione congiunta, che non può tenersi conto, ai fini di un altro procedimento disciplinare (recidiva), delle sanzioni eventualmente già inflitte decorsi due anni dalla loro applicazione.

colagiovanni@aranagenzia.it