



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
RAGUSA**

*CODICE DISCIPLINARE
per il personale Dirigenziale del S.S.N.
(Dirigenza Medica - Veterinaria – S.P.T.A.)*

Art . 1
QUADRO NORMATIVO

Il presente Codice Disciplinare è adottato ai sensi del Codice di comportamento allegato ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il personale dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale – Parte Normativa Quadriennio 2002/2005 sottoscritto il 3 novembre 2005 - in conformità all'art. 55 e seguenti del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 e successive integrazioni e modificazioni, e , in particolare alle previsioni introdotte dal Decreto Legislativo n.150/09.

Art . 2
DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente Codice dispone sulle sanzioni conseguenti a responsabilità disciplinari della dirigenza ed il relativo procedimento.

Il presente Codice trova applicazione nei confronti dei Dirigenti Medici, Veterinari e SPTA con incarico a tempo determinato dell'A.S.P., fatte salve le vigenti norme in materia di responsabilità dirigenziale, civile, amministrativa, penale e contabile.

Art . 3
OGGETTO

Il Codice Disciplinare individua i presupposti, criteri, modalità, forme e termini del procedimento volto all'accertamento della responsabilità del personale dirigenziale dipendente dell'A.S.P., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in occasione del verificarsi di una azione o di una omissione ovvero di un fatto contrario a disposizioni legislative, contrattuali e/o regolamentari ascrivibili al dipendente secondo un rapporto di causalità, ferma restando ogni autonoma valutazione da parte delle competenti autorità di giustizia in materia di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile ai sensi della legislazione vigente.

L'azione disciplinare è obbligatoria, in quanto rispondente ai principi costituzionali di buon andamento della P.A. e di legittimità dell'azione amministrativa, al cui doveroso perseguimento è ostativa la impunita tolleranza di fenomeni di illegalità all'interno dell'apparato pubblico.

L'attività amministrativa posta in essere nell'ambito del procedimento disciplinare, in particolare deve: perseguire i fini determinati dal presente regolamento; ispirarsi a criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità e trasparenza previsti in materia di procedimento amministrativo dall'ordinamento giuridico vigente; ammettere il trattamento dei dati personali dei soggetti direttamente e/o indirettamente coinvolti nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche nel caso di comunicazione a terzi.

Art. 4
OBBLIGHI GENERALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

In generale il dipendente, e, pertanto, anche il dirigente, conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice disciplinare approvato dall'Azienda con deliberazione n.776 del 16.4.2010.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art.24 L. 7 agosto 1990, n. 241 e smi;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge 7 agosto 1 990. n.241 e smi. dai regolamenti attuativi della stessa vigenti

nell'azienda, nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n.445 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- f) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente della struttura di appartenenza;
- g) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- h) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psicofisico;
- i) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori.

Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- j) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- k) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- o) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, darne tempestivo avviso alla struttura di appartenenza;
- q) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizi o, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari proprio di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art. 5

SANZIONI DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi cui essi sono tenuti, in virtù delle predette disposizioni, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle sanzioni il cui tipo ed entità viene determinato nel rispetto dei criteri generali e dei principi di gradualità e proporzionalità:

- a)** sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- b)** sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- c)** sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione;
- d)** collocamento in disponibilità;
- e)** decurtazione della retribuzione di risultato;
- f)** recesso.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari di cui alle lettere da a) a c) ed alla lettera e) decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.

Art. 6

CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità dell'infrazione, ex art. 2016 c.c. richiamato dall'art. 55 del D. Lgs. 165/01, il tipo e l'entità di

ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.

La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai successivi articoli, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi articoli.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave aumentata fino ad un terzo (se graduabile) se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Art. 7 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi (inserita dall'art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs n.165/01) si applica per:

- violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa - stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento - da cui sia derivata una condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni (inserita dall'art.55 – bis, comma 7, D.Lgs n.165/01) si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, nei confronti del lavoratore, appartenente alla stessa amministrazione dell'incolpato o ad una diversa (in questo caso la sanzione verrà applicata dall'Amministrazione di appartenenza), che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizi o di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso:

- a) rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente;
- b) ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione dalla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed, altresì, la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione si applica al dirigente in caso di mancato esercizio o di decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare ritenute dalla Direzione irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.

Art. 8 COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità si applica nel caso in cui il dirigente abbia cagionato grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, accertate ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti concernenti la valutazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche;

Al dipendente collocato in disponibilità si applicano le disposizioni di cui all'art.33, comma 8, e art.34, comma 1, 2, 3 e 4, del D.Lgs. n.165/01;

Al dirigente, dalla data di collocamento in disponibilità, restano sospese tutte le obbligazioni

dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare (ex art. 33, comma 8, del D.Lgs. n.165/01).

Durante il periodo del collocamento in disponibilità, il dirigente non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.

Art.9 DECURTAZIONE E/O MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In caso d'inosservanza del controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente, anche nel caso di assenza di un solo giorno, da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, si applicano le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n.165/01.

La colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – ex articolo 13 del D.Lgs. n. 150/09 – comporta la decurtazione della retribuzione di risultato, sentito il Comitato dei Garanti, in relazione alla gravità della violazione, di una quota fino all'ottanta per cento.

Art. 10 LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa nei confronti del dirigente medico:

a) in caso di sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di "False attestazioni o certificazioni" – ex art.55 quinquies, comma 1 del D.lgs. n.165/01 e s.m.i.;

b) se il dirigente medico, in relazione all'assenza dal servizio di personale dipendente anche di altra amministrazione, abbia rilasciato certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

In tali casi l'Ordine dei Medici procede alla sanzione disciplinare della radiazione dall'Albo.

Art. 12 UFFICIO DISCIPLINARE

L'Ufficio Disciplinare per la Dirigenza è costituito con provvedimento del Direttore Generale.

Art.13 IMPUGNAZIONE DELLA SANZIONE

Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di Giudice del Lavoro, le controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art.14 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CASO DI TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE

In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima.

In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

Art.15

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CASO DI DIMISSIONI DEL DIRIGENTE

In caso di dimissioni del dirigente, 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 secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 16

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 *septies* dell'art. 15, della legge n. 55 del 1990, e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1, lettere a) e b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, nonché lettere c) ed f).

Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (sospensione obbligatoria).

Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 al CCNL 2202/2005. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 35 del CCNL del 5.12.1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003, come modificato dalla legge 126 del 2004.

Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di 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 disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute 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.

Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

Art. 17 PUBBLICITA'

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'A.S.P. del presente Codice Disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro o all'affissione o all'Albo Pretorio dell'Azienda.

Al fine di assicurare la massima comprensione del nuovo reato istituito dall'art 55 – quinquies del D.Lgs n 165/01, così come novellato dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009 si riporta nel presente Codice il Testo integrale:

Articolo 55 Quinquies False attestazioni o certificazioni (1)

Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nel la commissione del delitto.

Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dal la convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati nè oggettivamente documentati.

(1) Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.