



Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana

VIA MAZZINI, 1 - 91100 TRAPANI
TEL. (0923) 805111 - FAX (0923) 873745
Codice Fiscale - P. IVA 02363280815

Prot. n. 19091

Area Risorse Umane
U.O. Contenzioso del lavoro e Procedimenti disciplinari
Rif. Nota n°: _____ del _____



OGGETTO: Codice disciplinare e D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Al Resp. Area Risorse Umane
Dell'ex A.O. S. Antonio Abate
Via Cosenza
ERICE - Casa Santa

→ Al Resp. Affari Generali
SEDE

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31.10.2009 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 150 di attuazione della legge n. 15 del 04.03.2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Il suddetto decreto reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo, in particolare e tra gli altri, in materia di responsabilità disciplinare al fine di contrastare la scarsa produttività e l'assenteismo.

Pertanto, si chiede che la S.V. disponga l'affissione dell'allegato stralcio del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dal citato D. Lgs. 150/2009 e, ad ogni buon fine, si trasmette, in uno alla presente, copia delle note pubblicate nel corso del tempo dalla ex A.U.S.L. n. 9 ed in particolare della nota prot. n. 884 del 27.03.2008 e relativi allegati finalizzata alla verifica della costante affissione del codice disciplinare di cui alla recente delibera n. 26 del 21.01.2009 e delle note relative al dovere di informazione di ciascun dipendente nei confronti dell'Amministrazione in ordine a procedimenti penali in corso o a condanne penali subite.

Il Responsabile dell'U.O. Affari Legali avrà cura di disporre l'affissione della summenzionata documentazione all'Albo aziendale nonché la permanente pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda.



Il Responsabile Area Risorse Umane
dell'ex A.S.L. n. 9

Dr. Danilo Faro Antonio Palazzolo

Art. 54. Codice di comportamento.

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.
7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Art. 55- Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative ([117])

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di

apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55 - bis Forme e termini del procedimento disciplinare ([118])

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti 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 dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del

termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a 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 ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' 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 quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' 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.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' 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. 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità' giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude 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, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) 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;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare e' disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso.

Art. 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 e' 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 nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' 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 subito dall'amministrazione.

3. 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 dalla 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 ne' oggettivamente documentati.

Art. 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità' del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la 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 irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della 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. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55- septies Controlli sulle assenze

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e' immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare,

nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 55-octies Permanente inidoneità psicofisica

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies Identificazione del personale a contatto con il pubblico

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Art. 56. Impugnazione delle sanzioni disciplinari. ([119])

-
- [1] Comma così modificato dall'articolo 1, comma 1, legge n. 15 del 2009
- [2] Norma inserita dall'art. 33, lett a, del d.lgs n. 150 del 2009
- [3] Norma inserita dall'art. 33, lett b, del d.lgs n. 150 del 2009
- [4] Norma inserita dall'art. 33, lett. c, del d.lgs n. 150 del 2009
- [5] Comma così modificato dall'articolo 2, comma 632, legge n. 244 del 2007
- [6] Comma così sostituito dall'art. 34, lett. a, del d.lgs n. 150 del 2009
- [7] Comma inserito dall'art. 34,lett. b, del d.lgs n. 150 del 2009
- [8] Comma così modificato dall'articolo 11, comma 1, legge n. 80 del 2006
- [9] Comma inserito dall'art. 35 del d.lgs n. 150 del 2009
- [10] Articolo introdotto dall'articolo 22, comma 1, legge n. 69 del 2009
- [11] Comma così sostituito dall'articolo 46, comma 1, legge n. 133 del 2008
- [12] Capoverso così modificato dall'articolo 22, comma 2, legge n. 69 del 2009, poi dall'articolo 17, comma 27, legge n. 102 del 2009
- [13] Comma così sostituito dall'articolo 32, comma 1, legge n. 248 del 2006
- [14] Comma così sostituito dall'articolo 32, comma 1, legge n. 248 del 2006
- [15] Comma introdotto dall'articolo 3, comma 76, legge n. 244 del 2007
- [16] Articolo aggiunto dall'articolo 4, comma 1, legge n. 3 del 2003
- [17] Articolo così sostituito dall'art. 36 del d.lgs n. 150 del 2009
- [18] Comma così modificato dall'articolo 3, comma 8, lettera a), legge n. 145 del 2002
- [19] Comma inserito dall'art. 38, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [20] Comma inserito dall'art. 38, lett b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [21] Comma inserito dall'art. 39, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [22] Comma inserito dall'art. 39, lett c, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [23] Comma aggiunto dall'articolo 2 della legge n. 145 del 2002
- [24] Così inserito dall'art. 39, lett. b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [25] Articolo introdotto dall'articolo 7, comma 3, legge n. 145 del 2002
- [26] Comma così modificato dall'articolo 14-octies, legge n. 168 del 2005)

- [27] Articolo così modificato dall'articolo 3, comma 1, legge n. 145 del 2002
- [28] Comma sostituito dall'art. 40, lett a , del d.lgs. n. 150 del 2009
- [29] Commi *1-bis* e *1-ter* inseriti dall'art. 40, lett. b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [30] Comma così modificato dall'articolo 14.sexies, comma 1, legge n. 168 del 2005
- [31] Così inserito dall'art. 40, lett. c-1, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [32] Così inserito dall'art. 40, lett. c-2, del d.lgs n. 150 del 2009
- [33] Così sostituito dall'art. 40, lett. d, del d.lgs n. 150 del 2009
- [34] Comma così modificato dall'articolo 3, comma 147, legge n. 350 del 2003
- [35] Così sostituito dall'art. 40, lett d-1, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [36] Così sostituito dall'art. 40, lett d-2, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [37] I commi 6-bis e 6-tre sono stati inseriti dall'art. 40, lett f, del d.lgs. n.150 del 2009
- [38] Abrogato dall'articolo 3, comma 1, legge n. 145 del 2002
- [39] Comma modificato dall'art. 2, comma 159, legge n. 286 del 2006 e dall'art. 40, lett. g. del d.lgs che ha soppresso dopo *"al comma 3"* il seguente periodo: *"al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'articolo 23, e al comma 6"*
- [40] Comma sostituito dall'art. 41, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [41] Comma inserito dall'art. 41, lett b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [42] Comma abrogato dall'articolo 3, comma 2, lettera b), legge n. 145 del 2002
- [43] Articolo così sostituito dall'art. 42, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [44] Articolo così sostituito dall'articolo 3, comma 4, legge n. 145 del 2002
- [45] Comma così modificato dall'articolo 14.sexies, comma 4, legge n. 168 del 2005
- [46] Così sostituito dall'art. 43, co.1, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [47] Comma inserito dall'art. 43 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [48] Articolo introdotto dall'articolo 7, comma 1, legge n. 145 del 2002
- [49] Così modificato dall'art. 44, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [50] Così inserito dall'art. 44, lett b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [51] Comma così sostituito dall'articolo 5, comma 1, legge n. 43 del 2005
- [52] Così inserito dall'art. 45, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009

- [53] Comma inserito dall'art. 45, lett b, del d.lgs n. 150 del 2009
- [54] Comma inserito dall'art. 45, lett b, del d.lgs n. 150 del 2009
- [55] Comma inserito dall'art. 45, lett b, del d.lgs n. 150 del 2009
- [56] Comma così modificato dall'articolo 34, comma 1, legge n. 248 del 2006
- [57] Comma così modificato dall'articolo 1-ter della legge n. 186 del 2004
- [58] Abrogato dall'articolo 1-ter della legge n. 186 del 2004
- [59] Articolo così sostituito dall'articolo 3, comma 5, legge n. 145 del 2002 mentre la rubrica sostituita dall'art. 46, lett a, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [60] Comma così modificato dall'articolo 14 della legge n. 229 del 2003 e poi dall'articolo 25, comma 1, legge n. 80 del 2006
- [61] Così sostituito dall'art. 46, lett b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [62] Comma così modificato dall'articolo 34, comma 25, lettera a), legge n. 289 del 2002
- [63] Comma così sostituito dall'articolo 34, comma 25, lettera b), legge n. 289 del 2002
- [64] Comma inserito dall'articolo 3-bis, comma 2, legge n. 186 del 2004
- [65] Articolo inserito dall'art.47 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [66] Articolo inserito dall'art.48 del d.lgs n. 150 del 2009
- [67] Comma inserito dall'art. 49-2 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [68] Comma così modificato dall'articolo 16, comma 1, legge n. 246 del 2005
- [69] comma aggiunto dall'articolo 5, comma 1-quater, legge n. 43 del 2005
- [70] Comma aggiunto dall'articolo 5, comma 1-quater, legge n. 43 del 2005
- [71] Comma aggiunto dall'articolo 5, comma 1-quater, legge n. 43 del 2005
- [72] Comma aggiunto dall'articolo 16, comma 1, legge n. 246 del 2005
- [73] Comma inserito dall'art. 50 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [74] Comma così sostituito dall'articolo 5, comma 1-quinquies, legge n. 43 del 2005
- [75] Articolo aggiunto dall'articolo 7, comma 1, legge n. 3 del 2003
- [76] Comma così sostituito dall'articolo 5, comma 1-sexies, legge n. 43 del 2005
- [77] Comma così modificato dall'articolo 5, comma 1-septies, legge n. 43 del 2005
- [78] Comma aggiunto dall'articolo 5, comma 1-octies, legge n. 43 del 2005

- [79] Comma così modificato dall'articolo 1, comma 104, legge n. 311 del 2004
- [80] Comma introdotto dall'articolo 4, comma 1, legge n. 80 del 2006
- [81] Comma introdotto dall'articolo 1, comma 230, legge n. 265 del 2005
- [82] Comma introdotto dall'articolo 3, comma 87, legge n. 244 del 200 e modificato nel secondo periodo dall'art. 51 del d.lgs n. 150 del 2009
- [83] Articolo così sostituito dall'articolo 49 della legge n. 133 del 2008
- [84] Comma così modificato dall'articolo 17, comma 26, legge n. 102 del 2009
- [85] Comma così sostituito dall'articolo 17, comma 26, legge n. 102 del 2009
- [86] Comma così sostituito dall'articolo 17, comma 26, legge n. 102 del 2009
- [87] Comma aggiunto dall'articolo 17, comma 26, legge n. 102 del 2009
- [88] I primi tre commi dell'originario art. 40 sono stati sostituiti con i commi dall'1 al 3-sexies per effetto dell'art. n. 150 del 2009
- [89] Articolo sostituito dall'art. 55 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [90] Articolo sostituito dall'art. 56 del d.lgs. n. 150 del 2009
- [91] Così modificato dall'art. 64, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [92] Così inserito dall'art. 57, lett a, del d.lgs n. 150 del 2009
- [93] Comma sostituito dall'art. 57, lett. b. del d.lgs. n. 150 del 2009
- [94] Comma inserito dall'art.57, lett.c, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [95] I commi dal 3 al 7 sono stati così sostituiti dall'art. 58, lett a, del d.lgs n. 150 del 2009
- [96] Comma inserito dall'art. 58, lett.b, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [97] Così sostituito dall'art. 58, lett. c, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [98] Così sostituito dall'art. 58, lett d, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [99] Così inserito dall'art. 58, lett. e, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [100] Così modificato dall'art. 58, lett. e, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [101] Così modificato dall'art. 58, lett. f, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [102] Così modificato dall'art. 58, lett. g-1, del d.lgs. n. 150 del 2009
- [103] Così modificato dall'art. 58, lett. g-2, del d.lgs n. 150 del 2009
- [104] Articolo sostituito dall'art. 59.1 del d.lgs. n. 150 del 2009

[110] Il 1° comma è stato sostituito con il n.1, 1bis e 1-ter dall'art. 62 del d.lgs. n. 150 del 2009

[111] Comma così modificato dall'articolo 3, comma 8, lettera b), legge n. 145 del 2002

[112] Comma inserito dall'art. 52, lett a , del d.lgs. n. 150 del 2009

[113] Lettera aggiunta dall'articolo 7-novies, legge n. 43 del 2005

[114] Comma così modificato dall'articolo 34, comma 2, legge n. 248 del 2006, poi dall'articolo 61, comma 4, legge n. 133 del 2008

[115] Comma così modificato dall'articolo 34, comma 3, legge n. 248 del 2006

[116] Comma sostituito dall'art. 52, lett. b, del d.lgs. n. 150 del 2009

[117] Articolo sostituito dall'art. 68 del d.lgs n. 150 del 2009

[118] Gli articoli dal 55-bis al 55-nonies sono stati inseriti dall'art. 69 del d.lgs n. 150 del 2009

[119] Articolo abrogato dall'art. 72-c, del d.lgs. n. 150 del 2009

[120] Comma così modificato dall'articolo 34-quater, legge n. 248 del 2006

[121] Comma sostituito dall'art. 71 del d.lgs. n. 150 del 2009

[122] Comma introdotto dall'articolo 1, comma 133, legge n. 131 del 2004

[123] Articolo introdotto dall'articolo 1, comma 134, legge n. 311 del 2004

[124] Comma così modificato dall'articolo 47, comma 5, legge n. 448 del 2001, poi dall'articolo 5, comma 1-bis, legge n. 43 del 2005



Azienda Unità
Sanitaria Locale n. 9
Trapani

Copia

Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana

VIA MAZZINI, 1 - 91100 TRAPANI
TEL. (0923) 805111 - FAX (0923) 873745 - 21870
Codice Fiscale - P. IVA 01760610814

Area Risorse Umane
U.O. Contenzioso del lavoro e Procedimenti Disciplinari

Prot. N. 884

Trapani, 27 MAR. 2008

Oggetto: **Affissione Codice Disciplinare per i dipendenti del Comparto.**

**Ai Responsabili Amministrativi
dei PP.OO. di
Alcamo - Castelvetro
Mazara del Vallo - Marsala
Salemi - Pantelleria**

**Ai Responsabili dei Distretti Sanitari
di
Alcamo - Castelvetro
Mazara del Vallo - Marsala
Pantelleria**

**Al Responsabile del
Dipartimento di Salute Mentale
Cittadella della Salute**

**Al Responsabile del
Dipartimento di Prevenzione
Via Amm. Staiti n. 95
TRAPANI**

**Al Responsabile del
Dipartimento del Farmaco
Largo Franchi
TRAPANI**

**Al Responsabile
Area Patrimoniale e Tecnica
Cittadella della Salute**

La presente affinché le SS.LL. in indirizzo verifichino periodicamente la costante affissione del codice disciplinare già trasmesso con le precedenti note prot. n. 2576 del 12.08.2004 e prot. n. 3053 del 30.09.2004.

Contestualmente si dispone l'affissione, in prossimità del codice disciplinare, delle note prot. n. 2395/35006 del 30.10.1997 e prot. n. 3630 del 25.11.2002, che ad ogni buon fine si allegano alla presente, relative al dovere di informazione di ciascun dipendente nei confronti dell'Amministrazione in ordine a procedimenti penali in corso ovvero a condanne penali subite.

**Il Direttore Amministrativo
Dr. Melchiorre D'Angelo**

Azienda Unità Sanitaria Locale n. 9 - Trapani

Prot. N.

2395/35006Settore PERSONALEServizio 1° Uff. _____

Rif. nota N. _____ del _____

91100 TRAPANI, li 30 OTT. 1997
VIA MAZZINI, 1 - TEL. 0923/805111 - FAX 0923/873743
CODICE FISCALE/P.IVA 017506108142/A1*AL RESPONS. SERVIZIO
STATO GIURID. PERSON.

OGGETTO: Dipendenti con procedimenti e/o condanne penali.

SEDE

e, p.c.

- A TUTTI I DIRIGENTI RESPONSABILI
DELLE UNITA' OPERATIVELORO SEDI

- AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

- AL DIRETTORE SANITARIO

- A TUTTE LE OO.SS. PRESENTI IN
AMBITO AZIENDALELORO SEDI

Il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 31/3/94, richiama tutti i dipendenti pubblici al corretto adempimento della prestazione di lavoro, secondo i principi generali di lealtà, diligenza ed imparzialità, in modo da stabilire con la propria amministrazione un rapporto di fiducia e di collaborazione.

Anche nella vita sociale il dipendente è tenuto ad una condotta corretta e decorosa, evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine della P.A..

Sulla base di quanto sopra ed analogamente a quanto espressamente previsto per le ipotesi di coinvolgimento di interessi personali e finanziari nell'attività di servizio, si ritiene sussistere un dovere di informazione nei confronti dell'amministrazione di appartenenza in tutti i casi in cui per fatti inerenti all'attività di servizio o anche al di fuori di essa, i dipendenti abbiano in corso procedimenti penali che chiamano in causa la loro personale responsabilità ovvero abbiano subito condanne penali. Per tale motivo, tutti coloro che si trovano o dovessero venire a trovarsi nelle situazioni ipotizzate, sono tenuti ad informare l'Azienda, ed in particolare il Settore Personale, delle pendenze giudiziarie in corso o delle condanne subite dal 10/7/95, data di entrata in funzione dell'Azienda medesima, onde consentire all'amministrazione l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenziali. Alla comunicazione dovrà essere allegata anche copia dei provvedimenti adottati dall'autorità giudiziaria.

Nel confidare nella scrupolosa osservanza delle presenti disposizioni, quale elemento qualificante della lealtà del dipendente, si invitano le SS.LL. a notificarne il contenuto al personale rispettivamente in servizio.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Giuseppe Parisi)



prot. n.: 3630

Trapani, li

12 5 NOV. 2002

AREA RISORSE UMANE
U.O. assunzioni ed amministrazione del personale

Oggetto: Personale dipendente della Azienda U.S.I. n. 9
procedimenti penali in corso.

- A TUTTI I DIRIGENTI RESPONSABILI
DI UNITA' OPERATIVE

- AI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI RESPONSABILI
DI PRESIDIO /DISTRETTO

E.P.C. AL COMMISSARIO STRAORDINARIO

AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

AL DIRETTORE SANITARIO

LORO SEDE

A seguito di specifiche richieste da parte della Autorità Giudiziaria in merito ad alcuni procedimenti penali relativi a personale dipendente, si sono rilevate delle discrasie, dovute principalmente ad un "DIFETTO DI INFORMAZIONE".

Alla luce di quanto sopra, facendo seguito alla nota prot.n. 2395/35006 del 30.11.1997 - di pari oggetto, si rende necessario richiamare il Codice di Comportamento dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (Decreto 28.11.2000) pubblicato sulla G.U.R.I. n. 84 del 10 aprile 2001.

I principi ed i contenuti di cui al predetto Decreto costituiscono ben precise esemplificazioni degli OBBLIGHI di diligenza, lealtà ed imparzialità cui sono tenuti TUTTI i dipendenti all'atto dell'assunzione in servizio e, a cui conseguono, in caso di inosservanza, specifiche "RESPONSABILITA' DISCIPLINARI".

Si rileva, in particolare, che il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un RAPPORTO DI FIDUCIA e di COLLABORAZIONE con l'Amministrazione.

Non solo nell'ambito dell'Ufficio, ma anche nella vita sociale, il dipendente è tenuto a una condotta corretta e decorosa, evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi ed all'immagine della Pubblica Amministrazione.

In tale contesto si inserisce il DOVERE DI INFORMAZIONE cui sono tenuti tutti i dipendenti, in presenza di procedimenti e/o sentenze penali, riferiti alla loro personale responsabilità, in analogia a quanto espressamente previsto per le ipotesi di interessi personali e finanziari (artt. 4 e 5).

Pertanto, ciascun dipendente della A.U.S.L. n. 9 che si trovi nelle situazioni predette, è tenuto ad informare "tempestivamente" la Direzione Aziendale, nonché questa Area Risorse Umane, delle pendenze giudiziarie in corso, allegando copia di eventuali provvedimenti adottati dalla Autorità Giudiziaria, anche al fine di consentire, ai sensi della normativa vigente, l'avvio dei conseguenziali procedimenti amministrativi.

Nel confidare in una fattiva collaborazione, si invitano le SS.LL. a notificare la presente nota a tutto il personale in servizio nelle UU.OO. di competenza.

I Dirigenti Amministrativi dei Presidi Ospedalieri/Distretti Sanitari sono invitati, altresì, ad affiggere copia della stessa all'albo di ciascun Presidio/Distretto, per almeno gg.15 (quindici). Decorsi i termini predetti, la nota riportante gli estremi di pubblicazione, dovrà essere restituita a questa Area Risorse Umane.

IL RESPONSABILE DELL'U.O.
ASS. ED AMM. DEL PERSONALE
(DR. ssa Rosanna Oliva)



IL RESPONSABILE DELL'AREA
RISORSE UMANE
(Dr. Salvatore Tranchida)