

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

RAGUSA

CODICE DISCIPLINARE

1. Ambito di applicazione.

Il presente Codice Disciplinare si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa destinatari dell'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Sanità, nei limiti temporali della vigenza delle norme contrattuali di riferimento.

Nei confronti dei dipendenti a tempo determinato il Codice trova applicazione compatibilmente con la natura temporanea del rapporto di lavoro in questione; in ogni caso è fatto salvo il principio fondamentale del contraddittorio per l'applicazione della sanzione, con prioritario riferimento all'istituto del recesso per giusta causa.

2. Obblighi del dipendente.

(Art. 28 C.C.N.L. 1994 - 97) (Art. 11 C.C.N.L. 2002 - 05)

Ferma restando la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai dipendenti si applica l'art. 2106 del codice civile, ai sensi del quale, la inosservanza delle disposizioni impartite in materia di diligenza del prestatore di lavoro e di obbligo di fedeltà può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari graduate secondo la gravità dell'infrazione.

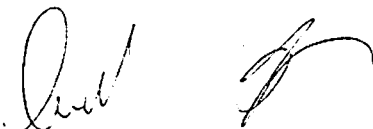
Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.M. 28.11.2000 pubblicato sulla GU n. 84 del 10.4.2001.

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 CCNL vigente, 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 Legge 7.8.1990, n. 241;
- 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 d'accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge 7.8.1990, n.241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda nonché attuare le disposizioni degli stessi in ordine al D.P.R. 28-12-00 n. 445 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere le formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) 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;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio ad attività che possano ritardare il recupero psico fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'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;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) 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 appartenenti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché, ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio d'appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

3. Sanzioni disciplinari.

(Art. 29 C.C.N.L. 1994/ 1997 Comparto Sanità)



(Art. 12 C.C.N.L. 2002/2005 Comparto Sanità).

Le violazioni da parte dei dipendenti degli obblighi disciplinati nell'art. 2 del presente codice danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- e) multa di importo variabile fino ad un massimo a quattro ore di retribuzione;
- c) sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- e) licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

4. Applicazione delle sanzioni.

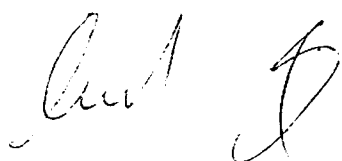
(Art. 13, commi 1, 2 e 3, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità).

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/01 e successive modifiche e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- 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'amministrazione, 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 per cui è prevista l'irrogazione di rimprovero, verbale o scritta, multa, sospensione dal servizio, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito degli specifici articoli di applicazione.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con 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 se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.



5. Rimproveri e multa.

(Art. 13, comma 4, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità).

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa con importo di quattro ore di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. e) del C.C.N.L. del 20.9.2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'articolo precedente, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema d' assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta nell'ambiente di lavoro non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge 300/70;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o a terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

6. Sospensione dal servizio fino a giorni 10.

(Art. 13, comma 5, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità)

(Art. 6, comma 1, C.C.N.L. 2006 - 2009 comparto sanità)

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 5 e che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità nelle mancanze previste dall'art. 5;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- d) svolgimento d'attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o d'infortunio;
- e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente



normativa;

- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti d'altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro, con utenti, dipendenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della Legge 300/70;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

7. Sospensione dal servizio fino a 6 mesi.

(Art. 13, comma 6, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità)

(Art. 6, comma 2, C.C.N.L. 2006 - 2009 comparto sanità).

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

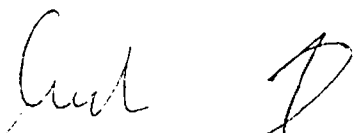
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze stesse presentino carattere di particolare gravità;
- b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione distrazione di somme o beni di spettanza o pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- c) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- d) atti, comportamenti e molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità, che siano lesivi della dignità della persona.
- e) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è in ogni caso computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

8. Licenziamento con preavviso.

(Art. 13, comma 7, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità)



(Art. 55, comma 1, lett. b), e), e, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 69 D. Lgs. n.150/2009)

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dall'art. 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo articolo, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di mesi sei di sospensione dal servizio e della retribuzione, fatto salvo quanto previsto all'art. 9 lett. a) del presente Regolamento;
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 7 lett. b) del presente Regolamento;
- c) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità a adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) recidiva nel biennio anche nei confronti di persona diversa di reiterati e sistematici atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- e) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità,
- g) 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;
- h) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.

Il licenziamento in sede disciplinare è 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 è 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'art. 54 D. Lgs. n. 165/2001.

9. Licenziamento senza preavviso.

(Art. 13, comma 8, C.C.N.L. 2002/2005 comparto sanità)

(Art. 6, comma 3, C.C.N.L. 2006 - 2009 comparto sanità)



(Art. 55 *quater*, lett. a), d), e) ed f), D. Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 69 D. Lgs. n.150/2009)

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva, nel biennio, di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, o alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- d) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, e) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 3. per i delitti previsti dall'art.3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - 4. l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza a commettere reati di peculati o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal Giudice per le Indagini Preliminari
- e) 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;
- f) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- g) 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.

Nei casi di cui alla precedente lett. e), 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 subito dall'amministrazione.



UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Composizione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

(art. 55, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001; art. 55 *bis*, comma 4, come introdotto dall'art. 69 D. Lgs. n. 150/2009)

L'Azienda individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 69 comma 4 del D.L.150/2001.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, previsto dall'art. 55 *bis*, comma 4, D.Lgs. 165/2001, è costituito da n. 3 dipendenti individuati dal Direttore Generale.

In caso di assenza, incompatibilità, ricusazione o impedimento, i componenti dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari saranno sostituiti da personale di volta in volta appositamente individuato dal Direttore Generale.

Al suddetto Ufficio sono attribuite le seguenti incombenze:

- a) contestazione degli addebiti;
- b) istruzione del procedimento disciplinare;
- c) applicazione delle sanzioni di propria competenza.

L'Ufficio disciplinare cura la tenuta di un registro protocollo riservato per la corrispondenza in arrivo e in partenza inerente le proprie attribuzioni.

2. Ricusazione di uno o più componenti l'organo competenze ad emettere il provvedimento disciplinare.

- a) Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono quelle previste dal vigente codice di procedura civile.
- b) la ricusazione è proposta con dichiarazione sottoscritta dal giudicabile e presentata al Direttore Generale ovvero direttamente all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, dall'interessato o dal difensore eventualmente nominato, entro i termini fissati dall'Azienda per l'audizione del dipendente, ovvero non appena a conoscenza della causa che determina la ricusazione medesima, fornendo prova, in questa ultima ipotesi, delle circostanze inerenti e comunque non oltre il termine perentorio di trenta giorni dalla data di perenzione del procedimento, come fissata dalla normativa.
- c) l'istanza di ricusazione può essere altresì trasmessa a mezzo di raccomandata postale; in tal caso farà fede la data di spedizione.
- d) Il Direttore Generale disporrà in merito all'istanza di ricusazione.

Per quanto non contenuto nel presente, si rimanda alle norme pattizie e legislative al riguardo, e da ultimo al D. Lgs. n. 150/2009.