

DIREZIONE GENERALE

PROT. N. 9097/1

PALERMO, 02.09.2019

A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE
AI DIRIGENTI RESPONSABILI DI STRUTTURA
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI/RSU

OGGETTO: Segreto d'ufficio e disciplina vigente in materia di privacy.

Giusta art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e *ss.mm. e ii. .. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.*

Con **delibera n. 410 del 26 ottobre 2017** questa Azienda ha adottato, ai sensi di quanto sopra, il proprio Codice di Comportamento declinando le **regole di condotta** integrative e/o aggiuntive a quelle contenute nel Codice di comportamento generale approvato con D.P.R. n. 62/2013, cui si fa integrale rinvio dinamico, relative a doveri minimi di onestà, professionalità, discrezione, riservatezza, diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, al fine di evitare comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda.

Lo stesso è da intendersi vigente sino all'adozione del **nuovo Codice Etico e di Comportamento** che, ad implementazione della relativa **procedura P.A.C. (Azione A.1.5 Area**

Pagina 1

Generale), farà riferimento ad ulteriori disposizioni in applicazione delle apposite Linee Guida ANAC del 2017 (Determinazione n. 358 del 29/03/2017).

Le prescrizioni contenute nel Codice di comportamento tratteggiano i principi cui i dipendenti di questa Amministrazione devono conformarsi non solo in occasione dell'adempimento della prestazione lavorativa, ma anche con riguardo ai contatti sociali.

E' opportuno ricordare che tutte le prescrizioni contenute nel Codice di condotta assumono, oltre che un **valore etico**, uno specifico rilievo giuridico, atteso che è sulla base dello stesso che possono essere comminate le **sanzioni disciplinari** previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. delle diverse aree contrattuali.

Gli obblighi previsti dal Codice di comportamento si applicano a tutti i dipendenti (dirigenza e comparto) e a tutto il personale operante a qualsiasi titolo presso l'Azienda.

I relativi principi devono essere osservati sia nei rapporti interni fra i dipendenti, sia nei rapporti fra questi ed i soggetti esterni con i quali vengono in contatto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Tra i doveri del dipendente si richiamano, in particolare, quello del **rispetto del segreto d'ufficio** e della disciplina vigente in materia di **privacy**.

Il dipendente ha l'obbligo di osservare il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti, non accessibili tutelati dal **segreto d'ufficio** o dalle **disposizioni in materia di dati personali**, informa il richiedente sui motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

I **dirigenti** delle varie strutture destinatarie della presente direttiva sono tenuti a verificare che le condotte dei dipendenti siano conformi a tali indicazioni, ed eventualmente provvedere all'istruzione di apposito procedimento disciplinare e/o alla segnalazione all'U.P.D. ai sensi e per gli effetti dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. n. 165 del 2001.

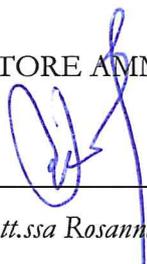
pagina 2

Giusta comma 4 dell'art. 55 *bis* D.lgs. n. 165 del 2001 il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale, ha l'obbligo, infatti, di segnalare immediatamente, **e comunque entro dieci giorni**, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, **inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55 *bis*, comma 4**, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55 *quater*, comma 1, lett. *f ter*, e comma 3 *quinquies*.

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO



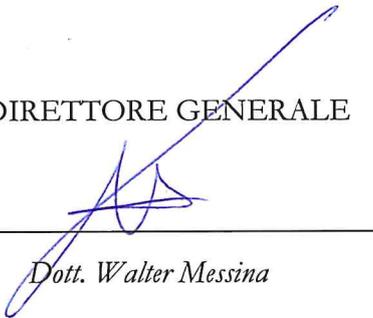
Dott.ssa Rosanna Oliva

IL DIRETTORE SANITARIO



Dott. Aroldo Gabriele Rizzo

IL DIRETTORE GENERALE



Dott. Walter Messina

