



Opera Pia Roscio – Onlus

Regolamento disciplinare

(in conformità all'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970)

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

- 1.** richiamo verbale;
 - 2.** richiamo scritto;
 - 3.** multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
 - 4.** sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.
- - - - -

A seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a.** non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39 vigente CCNL, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b.** ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c.** commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d.** non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e.** ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f.** compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g.** tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h.** violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;



Opera Pia Roscio – Onlus

- i.** compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
- j.** ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 vigente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- k.** ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l.** ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m.** violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- n.** risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- o.** non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p.** violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

- - - - -

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A.** nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B.** assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C.** recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- D.** assenze per simulata malattia;
- E.** introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F.** abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;



Opera Pia Roscio – Onlus

- G.** alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- H.** per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I.** per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J.** per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K.** per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L.** per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M.** detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N.** molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O.** per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

Albavilla, 31 maggio 2022

Sede operativa: Via Landolfo da Carcano 5 – 22031 Albavilla (CO) – tel. 031/627.333

Sede legale: Via Roscio, 16 – 22031 Albavilla (CO)

www.operapiaroscio.com – info@operapiaroscio.it

C.F. : 82002480133 – P.I. : 01380320133