

**REGOLAMENTO DISCIPLINARE
DELL'ORDINE DEGLI ASSISTENTI SOCIALI – CONSIGLIO REGIONALE
DELLA LOMBARDIA**

Art. 1

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai principi e alle norme che disciplinano il rapporto di lavoro e a quelli contenuti nel codice di comportamento.

Art. 2

Sanzioni e procedure disciplinari

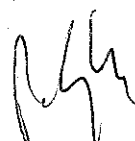
1. Le violazioni da parte dei lavoratori degli obblighi disciplinati dal rapporto e dal codice di comportamento danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo svolgimento del procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

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

Art. 3

Criteri per la determinazione delle sanzioni

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base 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. rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f. concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Art. 4

Recidiva

1. La recidiva nelle infrazioni previste dall'articolo 2, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito del medesimo articolo.
2. Al dipendente responsabile di più infrazioni 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.

Art. 5

Rimprovero verbale

1. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le seguenti infrazioni, quando esse siano di lieve entità:
 - a. inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b. condotta non conforme a principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;



- d. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge n. 300/70;
- f. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- g. altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per i terzi.

Art. 6

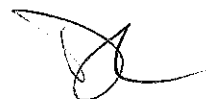
Rimprovero scritto e multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione

1. Le sanzioni disciplinari del rimprovero scritto e della multa di importo variabile da una a quattro ore di retribuzione si applicano al dipendente per le medesime infrazioni di cui al precedente art. 5, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 3.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ordine e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 7

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 3 per:
 - a. recidiva nelle mancanze previste dall'art. 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b. particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 5;
 - c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;



- d. ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ordine;
- e. svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
- f. testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
- g. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi e diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- h. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ordine, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell' art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- i. atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- j. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

Art. 8

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 3, per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste all'art. 7 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso all'art. 7 presentino caratteri di particolare gravità;
- b. assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ordine o ad esso affidati;
- d. insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e. 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;

M.

ASG

[Signature]

f. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g. fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche al dipendente o ai dipendenti che avallino, aiutino o permettano tali atti o comportamenti;

h. alterchi con ricorso alle vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i. violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli iscritti o ai terzi.

2. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno; invece, a decorrere dall'undicesimo giorno viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a), del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificato dall'art. 27 del CCNL 2002-2005 (retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 9

Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste dagli artt. 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto nel successivo art. 10, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 8, lettera d);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

 5  

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Ordine quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui all'art. 8;

e) 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 ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati 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;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

Art. 10

Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ordine e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro o 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) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

M.

A. G. M.

[Signature]

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della Legge n. 16 del 1992;

2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.

Art. 11

Altri comportamenti sanzionabili

1.- Le mancanze non espressamente previste dagli artt. 5 – 10 del presente regolamento sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal CCNL 2002 - 2005, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Art. 12

U.P.D.

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è costituito dal Consigliere Segretario, da due consiglieri nominati con delibera del Consiglio dell'Ordine e da un dipendente dell'Ordine nominato a maggioranza dai lavoratori.

2. In caso di mancata nomina del componente dei lavoratori l'U.P.D. come costituito ai sensi del precedente comma 1 procederà in sua assenza.

3. E' facoltà dei lavoratori procedere successivamente alla indicazione a maggioranza dei nominativi di cui al precedente comma 1, salvo che per i procedimenti disciplinari già in corso.

4. In caso di incompatibilità determinata dalla coincidenza fra membri dell'U.P.D. e dipendenti coinvolti direttamente nel procedimento disciplinare, questi sono temporaneamente sospesi dall'incarico e sostituiti da altri dipendenti scelti con il criterio della maggiore anzianità di servizio.

5. L'U.P.D. su segnalazione del Consigliere Segretario, contesta l'addebito al dipendente, istruisce il procedimento disciplinare e applica le sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale.



7



6. L'U.P.D. non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente se non previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

7. L'U.P.D. relaziona periodicamente al Consiglio l'avvio o l'assenza di procedimenti disciplinari in corso

Art. 13

Istruttoria preliminare

1. Il Presidente o Consigliere da lui delegato, che venga a conoscenza di un fatto commesso da un dipendente deve compiere gli accertamenti del caso e procedere alla relativa istruttoria raccogliendo tutti gli elementi necessari (atti, documenti, dichiarazioni, testimonianze, etc.) e le giustificazioni orali o scritte del dipendente. Può sentire senza giuramento testimoni e periti, compresi quelli indicati dal dipendente.

2. Il Presidente o Consigliere da lui delegato provvede direttamente alla irrogazione della sanzione del rimprovero verbale e ne informa il Consiglio nella prima riunione utile.

3. Il Presidente o Consigliere da lui delegato, quando attraverso le indagini preliminari e le giustificazioni addotte dal dipendente ritiene che si possa applicare una sanzione più grave del rimprovero verbale procede ad effettuare la segnalazione all'U.P.D. trasmettendogli tutti gli atti entro il quindicesimo giorno successivo alla ricezione delle giustificazioni.

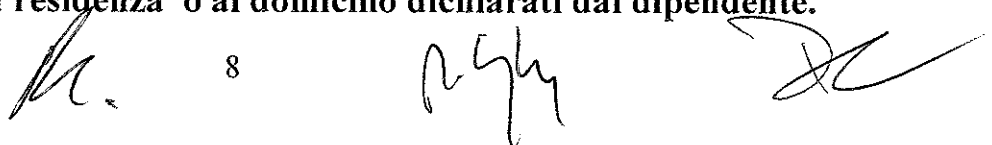
Art. 14

Contestazione degli addebiti e convocazione a difesa del dipendente

1. La contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'U.P.D. è venuto a conoscenza del fatto.

2. La comunicazione della contestazione deve essere fatta per iscritto personalmente al dipendente. La ricezione della comunicazione della contestazione deve risultare da dichiarazione del dipendente scritta sul foglio contenente la contestazione, copia del quale deve essergli consegnata. L'eventuale rifiuto a rilasciare la dichiarazione deve risultare da attestazione scritta del dipendente incaricato della consegna.

3. Qualora la consegna personale non sia stata possibile o non sia possibile, la comunicazione della contestazione viene fatta mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla residenza o al domicilio dichiarati dal dipendente.

 8

4. La comunicazione della contestazione e tutte le successive comunicazioni relative al procedimento disciplinare possono essere effettuate anche a mezzo di Ufficiale Giudiziario nel caso in cui:

a) la consegna personale non sia stata possibile o non sia possibile e l'Ordine ritenga di dovere applicare con urgenza la misura cautelare della sospensione dal servizio senza privazione della retribuzione;

b) al domicilio o alla residenza dichiarati il dipendente risulti irreperibile.

5. Il dipendente deve sempre essere convocato in forma scritta per la propria difesa. La convocazione non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

6. Nella lettera di convocazione l'Ordine deve avvisare il dipendente che può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisca o conferisca mandato, assegnandogli un termine di 20 giorni per presentare, per iscritto o oralmente, le proprie giustificazioni e per esibire eventuali atti o documenti a discarico. Trascorsi inutilmente 20 giorni dalla ricezione della convocazione per la difesa senza che il dipendente abbia fornito le proprie giustificazioni, la sanzione viene applicata nei successivi 30 giorni.

7. La lettera di convocazione e la lettera di contestazione possono essere inviate contestualmente.

Art. 15

Giustificazioni del dipendente

1. Il dipendente deve trasmettere per iscritto o esporre oralmente le proprie giustificazioni entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della lettera di contestazione dell'addebito all'U.P.D. come costituito, il quale appone la data di consegna.

2. Il termine per la presentazione delle giustificazioni può essere prorogato, a richiesta del dipendente e per gravi motivi, per non più di 20 giorni. E' facoltà del dipendente di rinunciare al termine purché lo dichiari espressamente per iscritto.

3. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Art. 16

Definizione del procedimento disciplinare



1. L'U.P.D., sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, quando ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione scritta all'interessato. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
2. Quando l'U.P.D., nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 3, ritiene applicabile una delle sanzioni tra quelle indicate negli artt. 6, 7, 8, 9, 10 e 11 procede ad irrogarla.
3. Il provvedimento sanzionatorio deve essere comunicato al dipendente, con le modalità di cui all'art. 14, commi 2, 3 e 4, entro trenta giorni decorrenti dalla data in cui è stato adottato e comunque entro 120 giorni dalla data di inizio del procedimento.
4. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
5. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 17

Termini del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito, intendendosi per tale la data di notifica o di invio al dipendente della lettera di contestazione.
2. Qualora il procedimento non sia stato portato a compimento entro il termine di 120 giorni suindicato, il procedimento si estingue.
3. Il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare sono da intendersi perentori, quest'ultimo prolungato solo in caso di richiesta di proroga presentata dal dipendente ai sensi dell'art. 15, comma 2. Nelle fasi intermedie del procedimento disciplinare i termini saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Art. 18

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il Consiglio dell'Ordine, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare che potrebbero essere punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e



dalla retribuzione o con il licenziamento, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 19

Pubblicazione

1. Il presente regolamento disciplinare deve essere pubblicato sul sito web dell'Ordine se presente e comunque affisso in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti per consentirne la massima pubblicità.

Art. 20

Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento si applicano le vigenti disposizioni di legge e del C.C.N.L. per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici.

OSCE FAS
D. ...
R. ...
R. ...
RSU e CCNL