

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI FORESTALI

3 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 - statuto dei lavoratori:

"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e della retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti o da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione".



Le mancanze del lavoratore possono essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore della retribuzione di cui agli artt. 12 e 50 del CCNL nonché 18 del CIPL;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giornate;
- e) licenziamento, con o senza preavviso e con l'indennità di anzianità.

L'Amministrazione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d), all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- b) non si presenti al lavoro oppure abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con manifesta negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione, procuri guasti o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) usi per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro, macchine ed attrezzi dell'Amministrazione;
- f) smarrisca macchine, utensili, materiali ed oggetti in genere, avuti in consegna;
- g) litighi frequentemente con i compagni di lavoro;
- h) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- i) trasgredisca alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- l) trasgredisca in qualsiasi modo all'osservanza delle norme o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina alla moralità, alla igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro;
- m) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato da apposito cartello.

La multa sarà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe sarà detratto dal salario e devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può esse-



re inflitto, eventualmente con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo dei macchinari ed attrezzi o del materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'orario di lavoro, per conto proprio o di terzi, senza impiego o con l'impiego di materiale e macchine dell'azienda;
- d) rissa durante il lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o otto giorni non consecutivi nell'anno come assenze ripetute per quattro volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie, la malattia e gli infortuni;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate per le multe o sospensioni della presente regolamentazione e per gli operai ai quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- i) furto di macchine, di utensili, di materiale ed oggetti in genere;
- l) danneggiamento volontario alle macchine, agli utensili e al materiale di lavorazione.

Nel caso di smarrimenti causati da colpa grave, di furti o danneggiamenti volontari, oltre al provvedimento disciplinare, compete all'operaio il risarcimento del danno provocato, previa la contestazione dell'addebito.

Il risarcimento compete comunque nel caso che l'operaio cagioni anche ad altri un danno ingiusto per dolo o colpa grave.

Per le modalità del risarcimento, si fa rinvio alle norme vigenti.

Analogamente si procede qualora il danno sia stato accertato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

