

Federazione Impiegati Operai Metallurgici di COMO

Via Italia Libera, 23 - 22100 COMO - tel. +39 031.239392
<http://www.cgil.como.it> - e-mail: fiom@cgil.como.it -

modulo informativo a cura della FIOM CGIL di Como



Contestazione disciplinare cos'è e come difendersi **Come comportarsi di fronte a un richiamo scritto**

CCNL 26-11-2016 Sez. Quarta - Titolo VII- Rapporti in azienda:

Art. 08 - Provvedimenti disciplinari. L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:



- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.10.

- Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
- Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
- Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.
- **(scelta consigliata)** Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, oppure di un componente della RSU.
- La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
- I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.
- Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7, legge n. 604 del 15.7.66, confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20.5.70.
- **Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro comminazione.**

Art. 09 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso d'impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) esegua negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
 - f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
 - i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
 - j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.
- L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo;
→ la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10 - Licenziamenti per mancanze.

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 09, 21 3 non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto al termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) issa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11- Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Come procedere di fronte a una contestazione scritta

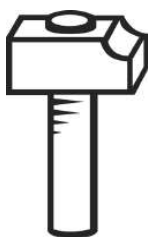


Risposta del dipendente:

La contestazione, che deve essere scritta e specifica (*indicando con precisione i fatti, i tempi e i comportamenti addebitati*) deve dare al dipendente **5 giorni di tempo per presentare scritti a propria difesa** (i cinque giorni vanno calcolati come giorni di calendario).

Nello stesso tempo l'incolpato **può chiedere di essere sentito personalmente, se lo ritiene accompagnato da un sindacalista**. Se viene presentata tale domanda il datore di lavoro non può adottare il provvedimento prima della discussione orale. **La richiesta deve essere presentata nei 5 giorni** (il termine è sospeso nel periodo di chiusura per ferie).

Per motivi di salute (comprovati da certificazione medica) il lavoratore può chiedere il differimento della data già fissata per l'audizione fino alla cessazione dello stato di malattia.



La comunicazione della decisione:

Una volta analizzate le difese del dipendente il datore di lavoro deve prendere una decisione. La eventuale sanzione può essere di diverso tipo a seconda della gravità della condotta.

La comunicazione della decisione del provvedimento disciplinare deve essere scritta, **tempestiva**, con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il contratto collettivo «prevede che, qualora il provvedimento disciplinare non venga comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, esse debbano ritenersi accolte».

Per maggiori informazioni e tutela rivolgiti ai tuoi delegati o presso le sedi della Fiom CGIL di COMO

RIUNIFICHIAMO IL LAVORO - DIFENDIAMO I DIRITTI

ISCRIVITI ALLA Fiom

Fiom-Cgil



<http://www.cgil.como.it/categorie/fiom-metalmeccanico/>