

Estratto vigente C.I.R.L. per gli operai ed impiegati dell' Ente Foreste della Sardegna (C.I.R.L. 1997/1999)

**ART. 53
SANZIONI DISCIPLINARI**

A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. I rapporti tra i lavoratori e il datore di lavoro ed i suoi rappresentanti devono essere ispirati al reciproco rispetto e devono essere volti ad assicurare la normale disciplina del cantiere o Ufficio.

2. I lavoratori devono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato e adempiere agli obblighi e doveri previsti dal contratto.

3. Nei casi in cui il lavoratore non si conformi alle disposizioni del datore di lavoro e l'inadempimento non sia tale da comportare l'applicazione della sanzione disciplinare, il datore di lavoro lo richiama per iscritto.

4. L'inosservanza degli obblighi contrattuali, doveri o disposizioni di lavoro impartite dal datore di lavoro o dei suoi delegati può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) multa da 2 a 4 ore di retribuzione;
- b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a gg. 10;
- c) licenziamento senza preavviso.

5. A seconda dei casi le infrazioni possono essere punite con multa fino ad un massimo di due ore di salario quando:

- a) senza giustificato motivo il dipendente si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi o sospenda l'inizio o ne anticipi la cessazione;
- b) per negligenza arrechi danni al cantiere, alle macchine, o agli attrezzi;
- c) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- e) non ottemperi a qualsiasi altra disposizione del presente contratto.

6. Con multa pari a 4 ore di retribuzione nel caso di:

- a) recidiva o di maggior gravità nelle mancanze di cui al comma 5.

7. Con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a giorni 10:

- a) per insubordinazione grave verso i dirigenti;
- b) per non essersi presentato al lavoro per tre giorni consecutivi e non abbia adeguatamente giustificato l'assenza ovvero per abbandono, per la terza volta, dell'attività lavorativa senza preventiva autorizzazione;
- c) per non aver eseguito, per la seconda volta, il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) per essersi prestato a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
- e) per tutti i casi in cui si verificano comportamenti che intralcino o rendano difficile la prosecuzione del lavoro;
- f) per danneggiamento delle semine e delle piantagioni e delle infrastrutture del cantiere o comunque di beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

8. Con licenziamento in tronco nei seguenti casi:

- a) per insubordinazione grave nei confronti del datore di lavoro, direttore dei lavori o altri suoi collaboratori;
- b) per rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
- c) per assenza ingiustificata e prolungata dal lavoro per più di giorni cinque consecutivi o per cinque giorni nell'anno seguenti ai festivi o alle ferie;
- d) per insubordinazione grave reiterata verso il capo cantiere o il capo squadra o loro sostituti;
- e) per danneggiamento doloso delle semine e delle piantagioni o delle infrastrutture del cantiere o comunque beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
- f) per furto;
- g) per atti impicanti comunque dolo o colpa grave che abbiano recato notevole danno al patrimonio del datore di lavoro;
- h) per alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza e comunque di registrazioni di dati imposti dalla legge o dal datore di lavoro;

i) per recidiva di qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sanzioni disciplinari di sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione ognuna delle quali non inferiore a due giorni;

J) per tutti i casi diversi dalla giusta causa o giustificato motivo che comunque non consentano il normale proseguimento del rapporto di lavoro.

9. L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà con le modalità di cui al successivo articolo 54 del presente contratto.

ART. 54

MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza avergli preventivamente comunicato l'addebito e senza averlo sentito, se richiesto entro gg. 5 dalla contestazione, a sua difesa.

2. La contestazione deve essere effettuata dal datore di lavoro o suoi delegati, esclusi i capi squadra e i capi cantiere; comunque la stessa non può essere disposta da soggetti direttamente implicati nei fatti oggetto di contestazione, escluso il datore di lavoro, e deve essere effettuata al più tardi entro gg. 30 dal giorno in cui i fatti si sono verificati.

3. Le sanzioni disciplinari non possono essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, per iscritto, del fatto che vi ha dato causa.

4. Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può ricorrere, nei 20 giorni successivi alla data di ricevimento della comunicazione stessa, alla Commissione di disciplina; copia del ricorso dovrà essere trasmessa anche all'ufficio che ha provveduto ad applicare la sanzione che provvederà a sospendere la stessa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

5. La sanzione disciplinare resta sospesa sino alla pronuncia da parte della suddetta commissione o alla scadenza dei termini di cui ai commi 8, 9,10,11 di cui all'art. 55 del CIRL.

6. Entro i 20 giorni previsti al precedente comma 4°, può essere esperito un tentativo di conciliazione in sede sindacale fra il datore di lavoro e la R.S.A.. cui il dipendente aderisce o ha conferito mandato.

7. La data ed il luogo ove dovrà tenersi la riunione per l'esperimento del tentativo di conciliazione, viene stabilita dal datore di lavoro.

8. Il tentativo di conciliazione deve essere definito entro i 20 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della sanzione disciplinare.