

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'art. 7 della legge n. 53/2000, benché introduca una nuova causale al fine di richiedere l'anticipazione del t.f.r., non è coordinata con quanto stabilito dal codice civile in materia di anzianità di servizio ai fini dell'ammissibilità della domanda di anticipazione.

Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del lavoro con la circolare n. 85/2000, riferite alla causale lett. e) dell'art. 24.

Art. 25

(Norme in materia disciplinare)

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ammonizione, multa, sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidività; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
- 7) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 8) che occulti materiale o scarti di lavorazione;
- 9) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, o all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
- 10) che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alle Casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

- 1) rissa o vie di fatto nel luogo di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o di costruzione di rilevante entità;
- 5) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 6) furto;
- 7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 8) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
- 9) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 10) atti implicantanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 12) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 13) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 26

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente art. 25, rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 i seguenti fatti:

- 1) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge n. 54/1982;
- 2) cessazione dell'attività aziendale;
- 3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle leggi, saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le Rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le Organizzazioni sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

- a) violenza e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre 3 mesi;
- c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 27

(Preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- 6 mesi in caso di licenziamento e 3 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati di 6° e 5° livello;

- 4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati e per gli operai di 5° e 4° livello;

- 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni per tutti gli altri lavoratori.

Per gli impiegati con anzianità di servizio superiore a dieci anni i termini di preavviso, in caso di licenziamento, sono aumentati di due mesi.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso.

Art. 28

(Controversie)

Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata ed erronea applicazione dell'art. 8 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del c.c.n.l. e dei contratti integrativi.

Art. 29

(Contributi per gestione c.c.n.l. e assistenza contrattuale)

Anche in relazione a quanto previsto dal presente contratto in materia di sistema di informazioni, Osservatorio e relazioni sindacali sono istituiti i contributi gestione c.c.n.l. ed assistenza contrattuale nazionale.

a) Contributo assistenza contrattuale

I datori di lavoro tratterranno dalla retribuzione spettante ai lavoratori l'importo indicato nell'allegato regolamento e lo verseranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Le cooperative, i Consorzi forestali ed aziende speciali sono altresì tenuti a versare, a loro carico, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., un contributo allo stesso titolo calcolato sull'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte ai prestatori di lavoro.

b) Contributo gestione c.c.n.l.

I datori di lavoro sono tenuti a versare a loro carico un contributo mensile per il Fondo di gestione del c.c.n.l.