

GUIDA UILCA: LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

A cura di Siria Boccalini e Stefano Aronica



UNA GUIDA RISERVATA AGLI ISCRITTI UILCA

***CONSIGLI PER GESTIRE NEL MODO MIGLIORE
LE CONTESTAZIONI E I PROVVEDIMENTI
DISCIPLINARI, CON L'ASSISTENZA DEL PROPRIO
REFERENTE SINDACALE***

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: ART. 7 LEGGE 300 DEL 20.05.1970

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 dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, 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 dalla 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.

***IL NOSTRO CCNLAUMENTA I GIORNI DA 5 DI CALENDARIO A 7 LAVORATIVI**

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 e 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 disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

IL NOSTRO CCNL DEL CREDITO E LA NORMATIVA SUI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 44 CCNL ABI



LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI VENGONO TRATTATE NELL'ART. 44 DEL CCNL DEL 31 MARZO 2015, CHE ORGANIZZA I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI IN BASE ALLA GRAVITÀ, RECIDIVITÀ, DELLA MANCANZA E DEL GRADO DI COLPA. SI PASSA DAL RIMPROVERO SCRITTO A QUELLO VERBALE, DALLA SOSPENSIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI AL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

**NOVITÀ
INTRODOTTE CON
IL RINNOVO DEL
CCNL FIRMATO IL
19.12.2019**



VENGONO MODIFICATE LE TEMPISTICHE DI RISPOSTA ALLA CONTESTAZIONE, CHE PASSANO DA 5 GIORNI DI CALENDARIO A 7 GIORNI LAVORATIVI. SI PUÒ INOLTRE RICHIEDERE PER ISCRITTO L'ACCESSO A SPECIFICI DOCUMENTI PER LA RICOSTRUZIONE DELLA MEMORIA. LA RICHIESTA SOSPENDE IL TERMINE DEI 7 GIORNI FINO ALLA CONSEGNA DELLA DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE DA PARTE DELL'AZIENDA

LE DIVERSE FASI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

IL COLLOQUIO INFORMALE

Confronto verbale fra il lavoratore e il referente aziendale. Non è necessario rispondere immediatamente. Avete a disposizione tempi specifici per ricostruire i fatti

LA NOTIFICA DELLA CONTESTAZIONE

La contestazione deve essere scritta e il lavoratore ha il diritto di farsi supportare dal suo sindacato

LA GESTIONE DELLA CONTESTAZIONE

La risposta alla contestazione deve avvenire entro 7 giorni lavorativi, salvo richiesta di accesso a specifici documenti. In quel caso la scadenza viene sospesa. Il vostro referente sindacale è di supporto nella corretta ricostruzione dei fatti. E' fondamentale non avere fretta. Il provvedimento disciplinare può avvenire solo dopo il confronto con il lavoratore che può rispondere sia tramite colloquio (previa richiesta di audizione) che sotto forma di memoria.



Link

D 00888 COMUNICAZIONE SUI
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

CCNL

STATUTO DEI LAVORATORI

Sito Internet

UILCA GRUPPO MONTEPASCHI

*Il documento è rivolto agli iscritti UILCA.
La presente guida è proposta come
schema riassuntivo, per approfondimenti
rimandiamo al CCNL e alla normativa
aziendale di riferimento.*

Buona lettura!

04/08/2021

Segreteria di Coordinamento UILCA BMPS