

# I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

GUIDA DEL TEAM COMUNICAZIONE UILCA BANCA E GRUPPO MPS  
CONTENUTI A CURA DI SIRIA BOCCALINI



## UILCA

UIL CREDITO ESATTORIE  
E ASSICURAZIONI



**UNA BREVE GUIDA  
PER PREVENIRE, GESTIRE E AFFRONTARE  
I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI,  
PERCHÉ UNA PARTE DELLA SOLUZIONE  
STA NELLA CONOSCENZA DEL PROBLEMA**

**FASE ISPETTIVA**

La Banca su segnalazioni esterne o interne avvia delle indagini per verificare se e in che modo i dipendenti coinvolti, nell'esercizio del proprio ruolo, hanno violato leggi o normative interne

**COLLOQUIO**

In questa fase i dipendenti interessati possono essere chiamati ad un colloquio preliminare con le funzioni aziendali preposte, in presenza o via teams, per ricostruire quanto accaduto

**COINVOLGIMENTO  
DEL SINDACATO**

Prima di affrontare un eventuale colloquio è importante contattare il proprio RSA

NORMATIVA INTERNA: 1030D00888 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI



**LA CONTESTAZIONE**

La Banca, se nel corso della fase ispettiva sono emerse violazioni di leggi o normative interne da parte del dipendente, può decidere di avviare una contestazione disciplinare

**MODI E TEMPI  
DI RISPOSTA**

Il dipendente ha 7 giorni lavorativi per rispondere, i tempi si interrompono se si richiede l'accesso alla documentazione. Si può rispondere con una memoria scritta e/o chiedere un'audizione

**COINVOLGIMENTO  
DEL SINDACATO**

Contattate il vostro referente UILCA per darvi supporto nella stesura della memoria, chiedere un parere legale e/o affiancarvi nel corso dell'audizione

NORMATIVA INTERNA: 1030D00888 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI



**LA SANZIONE  
DISCIPLINARE**

La Commissione Affari Disciplinari, nel corso di una riunione dedicata, analizza quanto emerso dalla fase ispettiva e prende visione delle risposte del dipendente, decidendo se e come sanzionare il comportamento del lavoratore

**TIPOLOGIE DI  
SANZIONI PREVISTE**

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto
- Sospensione fino a 10 giorni dal servizio e dal trattamento economico
- Licenziamento per giustificato motivo
- Licenziamento per giusta causa

**COINVOLGIMENTO  
DEL SINDACATO**

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può contestarla nei venti giorni successivi, anche per mezzo del proprio sindacato, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro

NORMATIVA INTERNA: 1030D00888 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI



- **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.**



**DALLO  
STATUTO DEI  
LAVORATORI**

- **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.**

**\*Nel nostro CCNL i giorni per rispondere alla contestazione vengono estesi da 5 a 7 giorni lavorativi.**



**DALLO  
STATUTO DEI  
LAVORATORI**

- **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.**



**DALLO  
STATUTO DEI  
LAVORATORI**

**I PROVVEDIMENTI  
DISCIPLINARI  
NEL NOSTRO CCNL**

**ART. 48  
CCNL ABI**



**I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono:**

- **il rimprovero verbale;**
- **il rimprovero scritto;**
- **la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;**
- **il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);**
- **il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).**

➤ **Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice/lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.**



**I PROVVEDIMENTI  
DISCIPLINARI  
NEL NOSTRO CCNL**

**ART. 48  
CCNL ABI**

- **Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.**
- **Il termine di cui all'art. 7, comma 5, l. n. 300 del 1970 è fissato in 7 giorni lavorativi.**
- **Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.**  
**Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore**

**VI CONSIGLIAMO DI AVVALERVI DELL'ASSISTENZA DEL VOSTRO REFERENTE UILCA IN TUTTE LE FASI DI UNA PROCEDURA DISCIPLINARE**



# I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

GUIDA DEL TEAM COMUNICAZIONE UILCA BANCA E GRUPPO MPS  
CONTENUTI A CURA DI SIRIA BOCCALINI



## FONTI NORMATIVE

- ART. 7 LEGGE 300/1970
- ART. 48 CCNL ABI
- **NORMATIVA AZIENDALE:  
1030D00888 PROVVEDIMENTI  
DISCIPLINARI**

# UILCA

UIL CREDITO ESATTORIE  
E ASSICURAZIONI

QUESTA BREVE GUIDA È STATA REALIZZATA A SCOPO RIASSUNTIVO E INFORMATIVO, NON SI SOSTITUISCE ALLA NORMATIVA VIGENTE, CHE VI CONSIGLIAMO DI LEGGERE E APPROFONDIRE IN CASO DI NECESSITÀ, CONSULTANDO ANCHE EVENTUALI AGGIORNAMENTI O INTEGRAZIONI URGENTI.

I VOSTRI REFERENTI UILCA SUL TERRITORIO E LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO UILCA MPS SONO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTO, INFORMAZIONI O CHIARIMENTI.

08/08/2024