



## AGENZIA REGIONALE PER LO SVILUPPO AGRICOLO, RURALE E DELLA PESCA

ARSARP

Legge Regionale 26 Marzo 2015, n. 4

### **COMPARTO FORESTAZIONE** **C.C.N.L. PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE** **IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICA-AGRARIA – 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 lettere 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 esplicitate, 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 contratto di lavoro 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;
- 11) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza, in tal caso il lavoratore verrà allontanato;

#### **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 implicanti 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.

È fatto obbligo a tutto il personale di prendere visione del suddetto codice disciplinare e di rispettarlo.