

DISZIPLINARMASSNAHMEN LANDWIRTSCHAFTLICHER NATIONALER KOLLEKTIVVERTRAG UND LANDESKOLLEKTIVVERTRAG

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E PROVINCIALE

ANGESTELLTE - IMPIEGATI

Art. 46 – Provvedimenti disciplinari – NATIONALER KOLLEKTIVVERTRAG

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nei casi di cui alle lettere b), c), e d) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'impiegato senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

L'addebito deve essere contestato dal datore di lavoro entro dieci giorni dalla conoscenza del fatto che vi ha dato causa. L'impiegato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione dell'addebito. Avverso tali provvedimenti l'impiegato potrà, entro 20 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale per il tentativo di amichevole componimento. E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni azione per il risarcimento dei danni arrecati dall'impiegato.

OPERAI - ARBEITER

Art. 36 - LANDESKOLLEKTIVVERTRAG

Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter

Die Arbeitnehmer unterstehen – was das Arbeitsverhältnis betrifft – dem Arbeitgeber oder dem Betriebsleiter bzw. der mit der Führung beauftragten Person und müssen die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt erfüllen. Das Arbeitsverhältnis muss von gegenseitigem Respekt geprägt sein, sodass eine normale Betriebsdisziplin gewährleistet ist.

Im Sinne der Art. 75 und 76 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages können landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter wegen folgender disziplinarer Übertretungen je nach dem Ausmaß der Übertretung folgendermaßen bestraft werden:

1. mit einem Geldabzug von höchstens vier Arbeitsstunden in folgenden Fällen:
 - a) wenn der Arbeitnehmer ohne Rechtfertigung dem Arbeitsplatz fern bleibt oder ihn verlässt, zu spät die Arbeit beginnt, die Arbeit suspendiert bzw. frühzeitig die Arbeit beendet;
 - b) wenn der Arbeitnehmer fahrlässig dem Betrieb oder den Geräten Schaden zufügt;
 - c) wenn der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Tätigkeit in betrunkenem Zustand vorgefunden wird;
2. mit einem Geldabzug von einem Arbeitstag, wenn die unter Punkt 1) genannten Übertretungen schwerwiegender sind bzw. wiederholt erfolgt sind.

3. Enthebung vom Lohn und vom Dienst für höchstens 10 Tage, im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und der Umstände, die sie begleiten.

Die eventuelle Verhängung der Disziplinarmaßnahme hat innerhalb des 45. Tages nach Erhalt der Beanstandung zu erfolgen.

Bei der Anwendung der Disziplinarmaßnahmen ist die Vorgangsweise laut Art. 7 des Arbeiterstatutes (Gesetz Nr. 300/1970) einzuhalten.

Art. 36 - CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE

Misure disciplinari per lavoratori/lavoratrici agricoli e florovivaisti Per tutte le questioni concernenti il rapporto di lavoro, i lavoratori/le lavoratrici sottostanno al datore di lavoro o al direttore dell'azienda, ovvero alla persona incaricata della gestione della stessa. I lavoratori/le lavoratrici sono tenuti a svolgere le mansioni assegnate con diligenza. Il rapporto di lavoro deve essere caratterizzato dal rispetto reciproco, in modo tale che sia garantita una normale disciplina aziendale. Ai sensi degli artt. 75 e 76 del CCNL, qualora i lavoratori/le lavoratrici agricoli e florovivaisti si rendano colpevoli di violazioni di norme, essi saranno soggetti alle relative sanzioni che possono consistere in: 1. una trattenuta non superiore a due ore di lavoro nei seguenti casi: a. qualora il lavoratore/la lavoratrice si assenti dal posto di lavoro o lo abbandoni senza giustificazione, cominci in ritardo, sospenda o concluda in anticipo la propria attività; b. qualora il lavoratore/la lavoratrice, in seguito a comportamento negligente, arrechi un danno all'azienda o agli attrezzi della stessa; c. qualora il lavoratore/la lavoratrice venga trovato in stato di ebbrezza nella esecuzione della propria attività. 2. una trattenuta pari a mezza giornata di lavoro, se le violazioni di cui al punto 1) abbiano carattere di gravità ovvero si siano ripetute. 3. una sospensione del salario e dell'attività lavorativa fino a 10 giorni in rapporto alla misura delle relative omissioni e circostanze. L'eventuale inflizione della misura disciplinare deve essere eseguita entro 45 giorni dalla ricevuta della contestazione. Nell'applicazione delle misure disciplinari dovrà essere rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970).

ART. 75 - CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Norme disciplinari operai agricoli I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i Quadri
e gli Impiegati Agricoli**

19 novembre 2012



(1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2015)



Art. 46 – Aspettativa

Nelle aziende con oltre 3 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 31, 48 e 51 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Per quanto riguarda l'aspettativa di impiegati chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 47 – Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nei casi di cui alle lettere b), c), e d) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'impiegato senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

L'addebito deve essere contestato dal datore di lavoro entro dieci giorni dalla conoscenza del fatto che vi ha dato causa.

L'impiegato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione dell'addebito.

Avverso tali provvedimenti l'impiegato potrà, entro 20 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale per il tentativo di amichevole componimento.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni azione per il risarcimento dei danni arrecati dall'impiegato.

Art. 48 – Preavviso di risoluzione del rapporto

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento quanto nel caso di dimissioni e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, dall'una all'altra parte, nei seguenti termini.

In caso di licenziamento

Per gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a categoria

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre 15 anni.

Per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a categoria

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 7 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012

Per gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a categoria

- A. 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- B. 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- C. 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- D. 9 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni

Per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a categoria

- A. 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- B. 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- C. 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- D. 7 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni .

In caso di dimissioni

- a) 2 mesi per l'impiegato di 1^a, 2^a e 3^a categoria;
- b) 1 mese per l'impiegato di 4^a, 5^a e 6^a categoria.

I termini di preavviso decorrono, in ogni caso, dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'impiegato ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, la organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa.

Costituiscono giustificato motivo, ad esempio:

- 1) la insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) le ripetute assenze non giustificate;
- 3) la trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi culturali o tecnici che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dall'impiegato;
- 4) la cessazione dell'attività aziendale o la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di gestione d'impresa;
- 5) la consistente riduzione dell'attività aziendale, salvo il caso di utilizzazione dell'impiegato in altre mansioni dallo stesso accettate.

Nel licenziamento per giustificato motivo l'impiegato ha diritto al preavviso di cui all'art. 47 o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso.

Il licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere motivato e comunicato al dipendente a mezzo lettera raccomandata.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2 della cit. legge n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli impiegati aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che questi impiegati non abbiano esercitato l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1982 n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26.2.1982 n. 54.

Nel caso di liquidazione di società, di cooperative, ecc. di regola l'impiegato viene trattenuto in servizio sino al termine della liquidazione stessa.

Il licenziamento deve essere, contestualmente, comunicato all'ENPAIA.

Art. 50 – Dimissioni

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro, a mezzo di lettera raccomandata, nei termini stabiliti dall'art. 48.

Costituiscono giusta causa di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato:

- riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi;
- modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Le dimissioni devono essere, contestualmente, comunicate all'ENPAIA.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente.

Durante il periodo del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni economiche e normative previste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore.

La indennità sostitutiva del preavviso va considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga per accordo delle parti che ne convengano la immediata cessazione, viene meno l'obbligo del reciproco preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Ove l'impiegato rinunci in tutto od in parte ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, l'impiegato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando in tal caso al dipendente la corrispondente indennità sostitutiva.

Nel caso di licenziamento e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio in azienda per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica della intimazione del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso nel caso di licenziamento, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione. Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

Art. 49 – Disciplina dei licenziamenti individuali

Nel rapporto individuale di lavoro degli impiegati agricoli a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno che a tempo parziale, il licenziamento degli impiegati agricoli può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo, in base all'art. 2119 del c.c. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/90, secondo la disciplina che segue:

GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Costituiscono motivo di giusta causa, ad esempio:

- 1) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) il danneggiamento di beni o colture dell'azienda dovuto a dolo o colpa grave;
- 3) il furto in azienda;
- 4) l'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda.