

Art. 42

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e s.m.i. e n. 300/1970 e s.m.i. come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108 e s.m.i.

A) 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, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal CCNL o dal presente CPL;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni, agli allevamenti ed agli stabili;
- il furto in azienda.

B) Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi

contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 43 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

I licenziamenti per giustificato motivo saranno comunicati anche al delegato, o in assenza alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, ed esaminati, entro 15 giorni dalla notifica del provvedimento, dall'Osservatorio di cui all'art. 3 del presente contratto.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87 del CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Rappresenta giustificato motivo di licenziamento la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o il raggiungimento del 65° anno di età.

Dichiarazione a verbale

Le leggi 604 del 15 luglio 1966 e 300 del 20 maggio 1970, per quanto riguarda il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, vengono estese ed applicate in tutte le aziende agricole a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 43

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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:

- tre mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

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 morte dell'operaio.

Art. 44

NORME DISCIPLINARI

In conformità agli artt.75 e 76 del CCNL, si precisa che qualsiasi infrazione (salvo lavori pericolosi), alle disposizioni del datore di lavoro o chi per esso, da parte dell'operaio, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, previa contestazione dell'addebito e dopo aver sentito l'interessato a sua difesa, nel modo seguente:

- 1) Ammonizione o richiamo nei seguenti casi:
 - a) negligenze o lievi mancanze in servizio.

- 2) Multa fino ad un massimo di tre ore nei seguenti casi:
 - a) recidiva nelle mancanze di cui al punto primo;
 - b) quando, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione.

- 3) Sospensione fino ad un massimo di dieci giorni con conseguente trattenuta sul salario:
 - a) danneggiamenti colposi ai macchinari, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
 - b) insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
 - c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
 - d) ripetuta recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2-b, che abbiano già dato luogo a più di una multa.

La contestazione dell'addebito al lavoratore deve essere fatta appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza, unitamente alla notifica del provvedimento disciplinare - che l'azienda intende adottare - mediante apposite registrazioni sul libretto sindacale. I provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione.

Contro i provvedimenti disciplinari l'operaio potrà ricorrere alla propria Organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87 CCNL esplicherà il tentativo di amichevole componimento, ferme restando le disposizioni di legge.

Gli importi delle multe saranno versati al FIMAV.