

Procedura sindacale per provvedimenti disciplinari (SEI 2015)

- 1. Si riceve la lettera di contestazione (normalmente viene consegnata a mano, ma inviata anche tramite raccomandata) dove dovrà essere specificato il motivo e la data di contestazione, il lavoratore a tempo 5/10 giorni per rispondere (il periodo varia a secondo del CCNL di riferimento)**

- 2. Il lavoratore può fare due cose:**

uno rispondere con una lettera scritta, due farsi rappresentare dall'organizzazione sindacale di cui fa parte, (legge 300/70 art. 7 comma 2/3) anche nel secondo caso il lavoratore deve rispondere per iscritto, e in questo caso tramite l'organizzazione sindacale di cui fa parte, nella tempistica al punto 1.

- 3. Nel caso il lavoratore scriva la propria lettera di risposta, l'azienda deve valutare se la stessa risposta è sufficiente o insufficiente, e decide se procedere con una sanzione disciplinare.**

- 4. Nel caso il lavoratore scelga di farsi assistere dall'organizzazione sindacale di cui fa parte, l'azienda convoca il sindacato e il lavoratore, per discutere sulla contestazione, e solo dopo (cioè finito l'incontro, e entro un periodo utile), l'azienda dovrà comunicare cosa ha deciso tramite lettera, nel caso l'azienda non voglia convocare il sindacato, il provvedimento decade.**

- 5. I provvedimenti si dividono in gravità del accaduto, e proporzionalmente :**
 - Rimprovero verbale
 - Rimprovero scritto
 - Sanzione di ore 3 di multa

- **Sospensione di una o più giornate**
- **Sospensione di 10 giorni**
- **Sospensione cautelativa con riconoscimento della retribuzione**
- **Licenziamento disciplinare (licenziamento soggettivo)**

6. I provvedimenti disciplinari decadono dopo due anni (cioè se nell'arco dei due anni il lavoratore ha preso più provvedimenti disciplinari si devono considerare le date che si annullano al passaggio dei due anni)

7. Bisogna anche considerare che esistono CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) che nel caso di appalti, prevedono che l'azienda che esce lasci il computo di continuare il conteggio delle sanzioni, cosa vuole dire, che nel caso un lavoratore abbia preso sanzioni disciplinari con un'altra azienda che ha perso l'appalto, le sue sanzioni non si azzerano automaticamente essendo assunto con la nuova azienda, ma possono essere cumulate, sempre con il principio dei due anni.

Note:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Scheda a cura del SEI (Sindacato Europeo Intercategoriale)

Milano, luglio 2015