

DISZIPLINARKODEX – DISZIPLINARKODEX

Auszug aus der KV Metallindustrie

Auszug aus dem CCNL Metallverarbeitungssektor - Industrieunternehmen

NATIONALER KOLLEKTIVVERTRAG

*für Arbeitnehmer privater Metallindustrien
und der Installation von Systemen*

26. NOVEMBER 2016(*)

(Gültig ab: 1. Januar 2016 – Gültig bis: 31. Dezember 2019)

erneuert

5. Februar 2021

(Gültig ab: 5. Februar 2021 – Gültig bis: auf Widerruf)

Vertragsparteien

Italienischer Gewerkschaftsverband der Metallindustrie (Federmeccanica)

Nationaler Verband der Systeminstallateure (ASSISTAL)

Und

Italienischer Metallgewerkschaftsverband FIM-CISL

Gewerkschaft der Metallarbeiter FIOM CGIL

Italienische Metallarbeitergewerkschaft UILM-UIL

Italienischer Verband der Metallarbeiter und verwandter Industrien – FISMIC

Nationaler Verband der UGL-Mechaniker

Südtiroler Union Autonomer Gewerkschaften – USAS-ASGB/Metall (für die Mitgliedschaft)

Autonome Syndacat Valdotain des travailleurs – SAVT (nach Mitgliedschaft)

() Ergänzt durch die Korrekturen vom 26. Januar 2018, durch das Protokoll der Vereinbarung vom 26. März 2018 zur solidarischen Zeitbank, durch das Protokoll der Sitzung vom 31. Mai 2018 zur wirtschaftlichen Behandlung, durch das Protokoll der Vereinbarung vom 12. Juli 2018 zur beruflichen Weiterbildung und durch das Protokoll der Vereinbarung vom 8. Oktober 2018 zur Sicherheitsschulung.*

Art. 3 (Verbote)

Der Arbeitnehmer darf nicht für andere Unternehmen arbeiten als für das Unternehmen, bei dem er regelmäßig beschäftigt ist, außer im Falle einer Freistellung von der Arbeit ohne finanzielle Entschädigung. Sammlungen, Unterschriftensammlungen sowie der Verkauf von Eintrittskarten und Gegenständen über die gesetzlich festgelegten Grenzen hinaus sind im Unternehmen nicht gestattet. Gesetz vom 20. Mai 1970, Nr. 300 und aus den nachfolgenden Artikeln. 4.

*Art. 8
(Disziplinarmaßnahmen)*

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Vertrags durch den Arbeitnehmer kann, abhängig von der Schwere des Verstoßes, zur Anwendung folgender Maßnahmen führen:

- a) mündliche Verwarnung;
- b) schriftliche Verwarnung;
- c) eine Geldstrafe von höchstens drei Stunden des auf der Grundlage des Mindestlohns berechneten Stundenlohns;
- d) Freistellung von der Arbeit und der Bezahlung für bis zu drei Tage;
- e) Entlassung wegen Fehlverhaltens gemäß Art. 10.

Der Arbeitgeber darf keine Disziplinarmaßnahmen gegen den Arbeitnehmer ergreifen, ohne ihn zuvor über die Anschuldigung zu informieren und seine Verteidigung anzuhören.

Mit Ausnahme einer mündlichen Verwarnung muss die Beschwerde schriftlich erfolgen und Disziplinarmaßnahmen können frühestens nach Ablauf von fünf Tagen verhängt werden, innerhalb derer der Arbeitnehmer seine Begründungen vorbringen kann.

Wird die Maßnahme nicht innerhalb von 6 Tagen nach Ablauf der Begründungsfrist verhängt, gilt diese als akzeptiert.

Der Arbeitnehmer kann seine Begründungen auch mündlich vortragen, gegebenenfalls mit Unterstützung eines Vertreters der Gewerkschaft, der er angehört, oder eines Mitglieds der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung.

Die Verhängung der Maßnahme muss begründet und schriftlich mitgeteilt werden.

Die unter den Buchstaben b), c) und d) genannten Disziplinarmaßnahmen können vom Arbeitnehmer gemäß den vertraglichen Bestimmungen zu Streitigkeiten auf Gewerkschaftsebene angefochten werden. Entlassung aufgrund der in den Punkten A) und B) des Art. 10 können gemäß den von Art. 7 des Gesetzes Nr. 604 vom 15. Juli 1966 bestätigt durch Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970.

Disziplinarmaßnahmen, die mehr als zwei Jahre nach ihrer Verhängung verhängt werden, werden nicht berücksichtigt.

Gemeinsame Erklärung

Die Parteien vereinbaren die Einrichtung einer Gemeinsamen Kommission mit der Aufgabe, die vertraglichen Regelungen in diesem Bereich auch im Hinblick auf die Neuerungen durch Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92 um den Vertragsparteien etwaige Änderungen vorzuschlagen.

*Art. 9
(Schriftliche Verwarnungen, Geldstrafen und Suspendierungen)*

Folgende Arbeitnehmer müssen mit schriftlichen Verwarnungen, Geldstrafen oder einer Suspendierung rechnen:

- a) ohne triftigen Grund nicht zur Arbeit erscheint oder seinen Arbeitsplatz verlässt oder sein Fernbleiben nicht innerhalb eines Tages nach Beginn des Fernbleibens begründet, es sei denn, es liegt eine berechnete Verhinderung vor;
- b) ohne gerechtfertigten Grund den Beginn der Arbeiten verzögert, aussetzt oder deren Beendigung vorzieht;
- c) geringfügigen Gehorsamsverstoß gegenüber Vorgesetzten begeht;
- d) die ihm übertragene Arbeit fahrlässig oder mit vorsätzlicher Langsamkeit ausführt;
- e) durch Unachtsamkeit oder Fahrlässigkeit eine Beschädigung des Pflanzenmaterials oder des zu verarbeitenden Materials verursacht wird;
- f) während der Arbeitszeit in einem Zustand offensichtlicher Trunkenheit angetroffen wird;
- g) außerhalb des Unternehmens im Auftrag Dritter Arbeiten verrichtet, die das Unternehmen selbst betreffen;
- h) gegen das Rauchverbot verstößt, sofern dieses besteht und durch ein besonderes Schild gekennzeichnet ist;
- i) außerhalb der Arbeitszeit und ohne Mitnahme von Betriebsmaterial unter Verwendung von Betriebsmitteln in eigener Verantwortung oder im Auftrag Dritter kleinere Arbeiten innerhalb der Betriebswerkstatt durchführt;
- l) sich anderweitig gegen die Einhaltung dieses Vertrages verstößt oder eine Straftat begeht, die der Disziplin, Moral, Hygiene und Sicherheit des Betriebes abträglich ist.

Die Verwarnung erfolgt bei geringfügigen Verstößen; Geldstrafen und Suspendierungen für die schwerwiegendsten Verstöße.

Der Betrag der Geldbußen, der keinen Schadensersatz darstellt, wird an bestehende betriebliche Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen oder, falls solche nicht vorhanden sind, an die Krankenkasse gespendet.

*Art. 10
(Entlassungen wegen Mängeln)*

A) Kündigung mit Kündigungsfrist

Diese Bestimmung gilt für Arbeitnehmer, die gegen die Disziplin und Sorgfalt bei der Arbeit verstoßen, obwohl diese Verstöße schwerwiegender sind als die in Artikel 10 genannten. 9, sind nicht so schwerwiegend, dass die im Schreiben genannte Sanktion anwendbar wäre wie Pkt. B).

Zu den oben genannten Verstößen zählen beispielsweise:

- a) Gehorsamsverweigerung gegenüber Vorgesetzten;
- b) erhebliche, durch Fahrlässigkeit verursachte Schäden am Baumaterial oder am Verarbeitungsmaterial;
- c) unbefugte Durchführung kleinerer Arbeiten im Auftrag des Unternehmens oder Dritter ohne Verwendung von Unternehmensmaterialien;
- d) Schlägereien im Betrieb außerhalb des Firmengebäudes;
- e) Verlassen des Arbeitsplatzes durch speziell mit Überwachungs-, Bewachungs- und Kontrollaufgaben betrautes Personal, mit Ausnahme der in Punkt B) Unterpunkt e)
- f) unentschuldigtes Fernbleiben von mehr als 4 aufeinanderfolgenden Tagen oder wiederholtes Fernbleiben dreimal im Jahr am Tag nach einem Feiertag oder Urlaub;
- g) eine rechtskräftige Freiheitsstrafe, die gegen den Arbeitnehmer wegen einer Handlung verhängt wird, die nicht im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses steht und die das moralische Ansehen des Arbeitnehmers schädigt;
- h) Wiederholungstäter betreffend der im Art. 9 angeführten Punkte, wenn zwei Aussetzungsverfügungen gemäß Art. 9, mit Ausnahme der Bestimmungen des letzten Absatzes des Art. 8.

B) Fristlose Kündigung

Diese Bestimmung gilt für Arbeitnehmer, die dem Unternehmen schweren moralischen oder materiellen Schaden zufügen oder im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses Handlungen vornehmen, die nach dem Gesetz eine Straftat darstellen.

Zu den oben genannten Verstößen zählen beispielsweise:

- a) schwerwiegende Gehorsamsverweigerung gegenüber Vorgesetzten;
- b) Diebstahl im Unternehmen;
- c) Diebstahl von Skizzen oder Zeichnungen von Maschinen und Werkzeugen oder anderen Gegenständen oder von Firmendokumenten;
- d) mutwillige Beschädigung von Betriebs- oder Verarbeitungsmaterial;
- e) Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn dies zu einer Gefährdung der Sicherheit von Personen oder der Anlagen führen kann, oder die Durchführung von Handlungen, die eine solche Gefährdung zur Folge haben;
- f) Rauchen, wenn dadurch die Sicherheit von Personen oder die Sicherheit der Einrichtungen gefährdet werden kann;
- g) eigenmächtige Durchführung ohne Zustimmung des von Arbeiten im Unternehmen im eigenen Namen oder im Auftrag Dritter, die nicht geringfügiger Natur sind und/oder unter Verwendung von Unternehmensmaterialien;
- h) Schlägereien innerhalb des Firmengebäudes

*Art. 11
(Nichtdisziplinarische, vorsorgliche Suspendierung)*

Im Falle einer Kündigung aufgrund der in Punkt B) des Art. 10 (ohne Vorankündigung) kann das Unternehmen die nichtdisziplinarische, vorsorgliche Suspendierung des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung für einen Zeitraum von höchstens 6 Tagen anordnen.

Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer den für die Regelung maßgeblichen Sachverhalt schriftlich mitteilen und etwaige Gegenargumente prüfen. Wird eine Kündigung ausgesprochen, wird diese mit dem Zeitpunkt der angeordneten Suspendierung wirksam.