



- d. licenziamento con preavviso e con indennità;
  - e. licenziamento senza preavviso e con indennità.
2. Il licenziamento di cui alla lettera e) si applica nei confronti di quei lavoratori colpevoli di gravissime mancanze relativi a doveri, le quali siano di tale entità - da interrompere il rapporto di fiducia tra azienda e dipendente e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
  3. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.
  4. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari viene fatta per iscritto con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dev'essere tempestiva e contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa di norma entro 10 giorni.
  5. Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
  6. L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato.
  7. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
  8. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
  9. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

## TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO

### ARTICOLO 63 Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente nelle quantità e nelle modalità previste dal presente contratto.
2. La retribuzione è definita come segue:
  - **Retribuzione base**, costituita dai minimi tabellari comprensivi della indennità di contingenza (al 31/12/1991). I relativi valori in termini mensili ed annuali sono riportati nella tabella n.1 allegata al CCNL.
  - **Retribuzione individuale** con la quale s'intende la retribuzione base incrementata dalla eventuale indennità di funzione quadri, dagli eventuali assegni di merito a carattere continuativo e/o assegni ad personam.
  - **Retribuzione globale complessiva** con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenza aggiuntiva (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>).
3. Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.
4. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Ente, compreso tra il 20 e l'ultimo giorno del mese.

### ARTICOLO 64 Calcolo della retribuzione oraria (e giornaliera)

1. La durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 36 ore medie, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni previste all'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156.

### ARTICOLO 65 Incrementi retributivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2016 la retribuzione mensile viene così determinata:
  - 1) incrementando la retribuzione mensile in vigore al 31 dicembre 2015: del 1%

  
  





