



E.R.P. Massa Carrara S.p.A.
Edilizia Residenziale Pubblica Massa Carrara SpA

Codice Disciplinare

Data di affissione: 21 Giugno 2011

CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 2104-2105-2106 codice civile, visto l'art. 7 Legge 300/1970, visti gli artt. 59 e ss. del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa" si provvede a dare affissione del presente codice disciplinare, di 10 pagine (allegati compresi), del quale il personale deve prendere visione e rispettare.

In particolare sono riportati estratti del CCNL di riferimento e di parte della normativa disciplinare (art. 7 e 18 L.300/1970, artt. 2104-2105-2106 e 2118-2119 cc, Legge 604/1966). Ove l'art. 7 L.300/1970 preveda termini meno ampi o non preveda decadenze per il datore di lavoro, prevale la norma più favorevole al lavoratore del CCNL.

Art. 59 - DISCIPLINA

1. Il lavoratore deve ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed attenersi ai regolamenti ed alle disposizioni aziendali; non deve inoltre valersi della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in concorrenza od in contrasto con quelle dell'Azienda e ricevere a tale effetto compensi o regali sotto qualsiasi forma.
2. Le mancanze comportanti provvedimenti superiori al rimprovero verbale debbono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore con indicazione dei motivi e degli addebiti.
3. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle Parti.
4. La Direzione (direttore o altro dirigente da questo delegato), completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la punizione irrogata, la quale diviene efficace e produttiva di effetti alla scadenza dei termini previsti dal comma successivo.
5. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo componente scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
6. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
8. Il presente articolo e il codice disciplinare aziendale debbono essere affissi permanentemente in luoghi dell'Azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Art. 60 - CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;



grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità, tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

a) inosservanza delle disposizioni aziendali anche in tema di assenza per malattie, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa è introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati dall'Azienda, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Azienda;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressioni della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;

Fin

ST

atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lettera a);
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze aziendali;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal lavoro per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi lavorativi;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal lavoro e non attinente in via diretta al rapporto stesso, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al lavoro stesso;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 55/1990, modificata ed integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n.16;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale. Qualora l'Azienda sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato a partire dalla data di conoscenza della sentenza.

Art. 61 - LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per i reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, dove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 58 del Contratto, corrisponde al lavoratore interessato per la durata dell'interruzione del servizio, una quota della retribuzione globale pari al 50%.

2. Quanto sopra, fermo restando la facoltà dell'Azienda di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni in conseguenza del passaggio in giudicato della sentenza che è pronunciata nei confronti del lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui riacquista la libertà personale.

4. In ogni altro caso di interruzione del rapporto dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro, conserva il posto al lavoratore non in prova per un periodo di 12 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi.

5. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro prevista dal comma 4 del presente articolo, l'Azienda, su specifica richiesta del lavoratore, può esaminare la possibilità di concedere, in via eccezionale, un sussidio straordinario a beneficio dei familiari che risultino a carico del dipendente agli effetti della normativa sugli assegni per il nucleo familiare.

6. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la decorrenza del periodo di cui al comma 4 del presente articolo, l'Azienda si impegna ad assumere ex novo per chiamata diretta il lavoratore che ne faccia richiesta, nei cui confronti sia stata emessa sentenza irrevocabile di proscioglimento. Le condizioni di assunzione terranno conto della posizione di inquadramento e retributiva acquisita dall'interessato prima della risoluzione del rapporto.

Art. 62 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 47 e 59 del presente Contratto ha luogo:

- a) previo preavviso, dal primo giorno del mese successivo al compimento del 60° anno di età per le donne, del 65° anno di età per gli uomini e, comunque, dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 40° anno di servizio utile a pensione. Tali limiti di età e di servizio sopra indicati possono essere superati ove previsto da specifiche disposizioni di legge, su domanda dell'interessato da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte dell'INPDAP gestione ex CPDEL;
- e) per esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
- f) per esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi 604/1966, 300/1970 e 108/1990;
- g) negli altri casi previsti dal presente Contratto.

2. L'Azienda comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso.

E' fatto obbligo a tutto il personale di prendere visione del presente codice disciplinare e di rispettarlo.

Carrara, li 21 GIUG 2011

IL PRESIDENTE
Della Azienda



La Direzione

Allegati

Codice civile [estratto]

Art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 c.c. – Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative).

Art. 2118 c.c. – Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 2119 c.c. – Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Legge 604/1966 – Norme sui licenziamenti individuali (con modifiche ex L.108/90)

Art. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di Contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.



Art. 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Art. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità pur essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Art. 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 11

[...]

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti Collettivi e Accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Legge 300/1970 – Statuto lavoratori (con modifiche introdotte dalla L.108/90) [estratto]

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed 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. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e

sesto comma del codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non
ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non
impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo,
al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della
retribuzione dovuta al lavoratore.



E.R.P. Massa Carrara S.p.A.

Edilizia Residenziale Pubblica Massa Carrara SpA

**Verbale
AFFISSIONE CODICE DISCIPLINARE**

L'Anno 2011 (duemilaundici) il giorno 21 (ventuno) alle ore 10:00 nei locali a piano terra della Sede dell'E.R.P. Massa Carrara SpA, il Direttore Generale della Società Dott. Ing. Giuseppe Lazzerini, alla presenza dei seguenti testi:

Sig.na BAMBINI Manuela nata a Carrara il 17.10.1972;

Sig.ra GALARDI Maria Elena nata a Carrara il 13.11.1978,

DA ATTO

dell'affissione, nella bacheca installata al piano terra in luogo liberamente accessibile da tutto il personale dipendente (area ingresso, uscita e timbratura presenza del personale dipendente), **del codice disciplinare aziendale ovvero delle disposizioni in materia disciplinare e contenente le norme previste dal Ccnl Federcasa 2006/2009** (Biennio economico 2008/2009).

Letto confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale



I Testi:

