

FONDAZIONE BRUNO KESSLER – FBK

Codice Disciplinare

Documenti:

1. Statuto dei Lavoratori
2. Codice Civile
3. Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) ex D.Lgs. n. 231/2001
 - a) Parte generale (artt. 5.1 e 6)
 - b) Codice di Comportamento

Statuto dei lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n. 300)

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(GU 27 maggio 1970, n. 131)

TITOLO I Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1.

Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2.

Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3.

Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4.

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità

produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5.

Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6.

Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

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. (5)

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. (5) (8)

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (5) (8)

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 rivoltagli 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. (24)

AGGIORNAMENTO (5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

AGGIORNAMENTO (8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in

cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

AGGIORNAMENTO (24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Art. 8.

Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9.

Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10.

Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11.

Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12.

Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13.

Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II

Della libertà sindacale

Art. 14.

Diritto di associazione e di attività sindacale.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15.

Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16.

Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17.

Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla

comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente

nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o 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 lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa 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 più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto 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 e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

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 all'undicesimo 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. (9) (23)

AGGIORNAMENTO (9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

TITOLO III

Dell'attività sindacale

Art. 19.

Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) *LETTERA ABROGATA DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.*
- b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. ((25))

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. (16)

AGGIORNAMENTO (16)

Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che l'abrogazione di cui alla lettera a) e l'abrogazione parziale di cui alla lettera b) del presente articolo hanno effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del medesimo decreto nella Gazzetta Ufficiale.

AGGIORNAMENTO (25)

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche

nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Art. 20.
Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21.
Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22.
Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23.
Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.
(1)

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

Art. 24.

Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25.

Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26.

Contributi sindacali.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).
((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

Art. 27.

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

Art. 28.

Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

Art. 29.

Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela

accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30.

Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31.

Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. (1) ((15))

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (15)

La L. 23 dicembre 1994, n. 724 ha disposto (con l'art. 22, comma 39) che "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali".

Art 32.

Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. (1) ((6))

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L.16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (6)

La L. 27 dicembre 1985, n. 816 ha disposto (con l'art. 28, comma 1) che "Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quelle della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, della legge 26 aprile 1974, n. 169, e della legge 18 dicembre 1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge".

TITOLO V

Norme sul collocamento

Art. 33.

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

Art. 34.

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

Art. 35.

Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali 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.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. (7) (11) ((12))

AGGIORNAMENTO (7)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (in G.U. 1a s.s. 08/04/1987, n. 15), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge".

AGGIORNAMENTO (11)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 17-31 gennaio 1991, n. 41 (in G.U. 1a s.s. 06/02/1991, n. 6), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)".

AGGIORNAMENTO (12)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 11-23 luglio 1991, n. 364 (in G.U. 1a s.s. 31/07/1991, n. 30), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori) nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge".

Art. 36.

Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. ((18))

AGGIORNAMENTO (18)

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (in G.U. 1a s.s. 24/06/1998, n. 25), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

Art. 37.

Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38.

Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39.

Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40

Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41.

Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Codice civile

Art. 2104

(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

(Obbligo di fedeltà)

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne' 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

(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.

MOG (Modello di organizzazione, gestione e controllo)

5.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti.

Ogni dipendente, collaboratore o consulente di FBK è tenuto a:

- partecipare ai corsi di formazione;
- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando sue eventuali carenze.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti, collaboratori o consulenti di FBK circa l'implementazione del Modello e le sue eventuali modifiche.

In ogni caso, nei contratti di lavoro o di collaborazione (qualsiasi forma essi assumano) conclusi con soggetti non dipendenti e non dirigenti, dovrà essere espressamente previsto che la violazione delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento determina la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà per la Fondazione di richiedere il risarcimento dei danni subiti. I predetti documenti dovranno, di conseguenza, essere messi a disposizione dei terzi.

6. Sistema disciplinare

6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione di quanto contenuto nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scusante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari potrà prescindere dall'avvio (o dall'esito) di un procedimento penale teso all'accertamento della responsabilità della Fondazione per la violazione del D. Lgs. n. 231/2001.

6.2. Regolamento disciplinare.

Attraverso una circolare interna, indirizzata a tutti i dipendenti, collaboratori o consulenti di FBK oppure affissa in luogo accessibile a tutti, la Fondazione darà comunicazione del fatto che costituisce illecito disciplinare:

- la violazione delle previsioni del Codice di Comportamento;
- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- la violazione delle procedure comportamentali contenute nelle parti speciali del Modello;
- la violazione delle previsioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- la violazione delle previsioni contenute nel Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
- la violazione delle procedure comportamentali contenute nei regolamenti interni adottati dalla Fondazione;
- la violazione delle procedure comportamentali contenute nei Provvedimenti adottati dai Dirigenti di FBK.

Rimane salvo il disposto dell'art. 7 della L. 300/1970.

6.3. Struttura del sistema disciplinare.

6.3.1. Misure nei confronti dei Dipendenti.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste nei documenti richiamati al punto 6.2 costituirà per i dipendenti adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c. Tali disposizioni e regole comportamentali costituiranno quindi parte sostanziale ed integrante degli obblighi derivanti ai dipendenti dalla legge e dal contratto di lavoro.

Ad ogni notizia di violazione delle disposizioni e regole comportamentali sopra richiamate sarà dato impulso alla procedura di accertamento. Se la violazione risulterà accertata, sarà irrogata la sanzione disciplinare.

La sanzione irrogata sarà proporzionata alla gravità della violazione.

Competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari è il responsabile delle Risorse Umane.

L'OdV sarà informato dell'avvio del procedimento disciplinare e del suo esito.

6.3.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori:

- incorrerà nel provvedimento di **rimprovero verbale** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dagli atti richiamati al punto 6.2;
- incorrerà nel provvedimento di **rimprovero scritto** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dagli atti richiamati al punto 6.2;
- incorrerà nel provvedimento della **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto 6.2, esponga la incolumità psicofisica propria o degli altri lavoratori ovvero l'integrità dei beni della Fondazione a una situazione di oggettivo pericolo;
- incorrerà nel provvedimento della **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto 6.2, arrechi danno alla Fondazione ovvero il lavoratore che sia recidivo per la seconda volta nel quinquennio nelle mancanze di cui ai punti che precedono;
- incorrerà nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto 6.2, commetta un reato tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Tipo ed entità delle sanzioni saranno scelti tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari
- delle mansioni del lavoratore.

È fatta salva la facoltà per la Fondazione di chiedere al lavoratore il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento.

6.3.3. Misure nei confronti di altri collaboratori.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 da parte degli altri collaboratori o consulenti della Fondazione, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

6.3.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. Dirigenti di Aziende

Industriali, determinerà l'applicazione delle misure più idonee in conformità al C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento.

È fatta salva la facoltà per la Fondazione di chiedere al dirigente il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento.

“Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14”

CAPO IV - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 16

Tentativo di conciliazione

1. Le parti concordano sull'esigenza di individuare forme di composizione delle liti connesse al rapporto di lavoro che consentano di prevenire il ricorso all'Autorità Giudiziaria. A tal fine, concordano di istituire un apposito gruppo di lavoro avente il compito di elaborare proposte di istituzione e regolamentazione del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale.

Art. 17

Conciliazione ed arbitrato

1. Le parti, per le medesime finalità di cui all'art. 16, concordano di assegnare al gruppo di lavoro di cui al predetto articolo l'ulteriore compito di elaborare proposte di istituzione e regolamentazione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

CAPO II - NORME DISCIPLINARI

Art. 20

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai principi di correttezza, fedeltà e buona fede, ed è tenuto al rispetto dei seguenti doveri:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Fondazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge e dalle disposizioni delle singole Fondazioni;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni riservate di cui disponga per ragioni d'ufficio, fatti salvi i casi in cui sia espressamente autorizzato;
- d) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- f) non attendere ad occupazioni e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia od infortunio;
- g) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale, segnalandolo all'ufficio competente;
- h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà della Fondazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Fondazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Fondazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare alla Fondazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio "designato", salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti fino al 4° grado o conviventi;
- r) partecipare a corsi di formazione;
- s) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Art. 21

Molestie sessuali

1. Le parti riconoscono l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie a prevenire le molestie sessuali sui luoghi di lavoro. A tal fine, le parti convengono di applicare ai dipendenti il codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato N°2 del Contratto Collettivo Provinciale per il personale del comparto ricerca del 15 novembre 2005.

Art. 22

Mobbing

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 23

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli artt. 20, 21 e 22 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di venti giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. Il soggetto competente per l'intero procedimento disciplinare è il dirigente della struttura che gestisce il personale, nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi ordinamenti interni.

3. La Fondazione, salvo il caso del richiamo verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente alla contestazione, dopo aver appreso il fatto, ha concluso gli accertamenti preliminari.
4. Successivamente alla contestazione degli addebiti, il dipendente può chiedere di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero far pervenire le sue giustificazioni scritte alla Fondazione nel termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione stessa.
5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. Il soggetto competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 24, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 24, anche per le infrazioni di cui al relativo comma 8. Quando il medesimo soggetto ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Il procedimento disciplinare può essere attivato anche nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato, anche successivamente alla scadenza del termine.

Art. 24

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 mediante l'applicazione dei 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;
 - d) grado di danno o di pericolo causato alla Fondazione, agli utenti e 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 e dal presente contratto, al comportamento verso i terzi;
 - f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 6 del presente articolo, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta la 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 richiamo verbale o scritto al massimo della multa, di importo massimo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per le seguenti mancanze:

- a) inosservanza delle direttive del datore di lavoro, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti, collaboratori della Fondazione o nei confronti degli utenti o di terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati;
- 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 della Fondazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
- 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.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della Fondazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La multa è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, a titolo esemplificativo per le seguenti mancanze:

- 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 luogo di lavoro fino a cinque giorni. In tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati alla Fondazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dalla Fondazione;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, di collaboratori della Fondazione, degli utenti o di terzi; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con collaboratori, utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Fondazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno alla Fondazione, agli utenti o a terzi;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente o collaboratore della Fondazione.

7. Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste al comma 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza compresa tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 9, lett. a);
- b) recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un dipendente o collaboratore della Fondazione al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dalla Fondazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata per un periodo superiore a quindici giorni;
- e) persistente insufficiente rendimento nell'adempimento degli obblighi inerenti le mansioni assegnate;
- f) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) condanna con sentenza passata in giudicato per la commissione di un reato commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- h) 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.

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

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti o collaboratori della Fondazione o di alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) accertamento che il rapporto di lavoro fu instaurato sulla base di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) commissione, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- d) recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera l) del comma 6;
- e) gravi reati dolosi con sentenza passata in giudicato commessi in servizio o al di fuori del servizio, tali da non consentire una prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

11. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 25

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio gravi fatti illeciti di rilevanza penale, la Fondazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando la Fondazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando la Fondazione ha avuto notizia della sentenza definitiva, e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. L'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 24, come conseguenza di condanne penali di cui all'art. 24, comma 8 lett. g) e comma 9 lett. e), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare.
5. Ove al dipendente, nel procedimento disciplinare sospeso, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
6. L'eventuale sentenza irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.
7. Il dipendente, licenziato ai sensi dell'art. 24, comma 8, lett. g), e comma 9, lett. e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla reintegrazione nel posto di lavoro presso la medesima sede o in altra su sua richiesta anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con attribuzione dell'anzianità posseduta al momento del licenziamento.
8. Il dipendente reintegrato ai sensi del comma 7 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retribuita in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. La Fondazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. II periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. La Fondazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

4. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi precedenti sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e degli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative.

5. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento e di chiusura del procedimento disciplinare senza l'irrogazione della sanzione, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

6. In tutti i casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione di cui al comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

7. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio; il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO III - CESSAZIONE DEL RAPPORTO E TRASFERIMENTI

Art. 28

Estinzione del rapporto

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati dal presente contratto collettivo, ha luogo:

- a) al compimento dei limiti di età previsti dalle norme di legge per il conseguimento della pensione;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per recesso della Fondazione.

Art. 29

Obblighi delle parti

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto alla Fondazione, rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 30.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa della Fondazione, quest'ultima è tenuta a specificarne i motivi e a rispettare i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 24, comma 9 e dal successivo comma 3.
3. Nel caso di cessazione per compimento dei limiti di età, la risoluzione del rapporto è preceduta da comunicazione scritta della Fondazione, ed ha efficacia a partire dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista, salvo che l'interessato chieda, con domanda da presentarsi almeno due mesi prima del compimento del limite massimo di età, di essere mantenuto in servizio fino a maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia.
4. In caso di decesso del dipendente, la Fondazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2121 c.c.
5. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dalla Fondazione anche nei casi di risoluzione del rapporto previsti dall'art. 38 (malattia) del presente contratto.

Art. 30

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di licenziamento senza preavviso, il recesso dal rapporto deve avvenire con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati in 45 giorni, per il personale in possesso di un'anzianità di servizio presso gli Enti di cui alla legge provinciale n. 14/2005 inferiore a dieci anni, e in 60 giorni, per il personale in possesso di un'anzianità di servizio presso gli Enti di cui alla legge provinciale n. 14/2005 pari o superiore a dieci anni. I medesimi termini si applicano per le anzianità maturate presso le Fondazioni.
2. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.
3. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di importo pari ad un trentesimo di una mensilità di retribuzione per ogni giorno di mancato preavviso. La Fondazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c.
7. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso, con il consenso della parte non recedente. In caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.
8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Parte sesta

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della FNDAI, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).

Art. 23

(Preavviso)

Salvo il disposto dell'[art. 2119 del codice civile](#), il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.

In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

CCNL GIORNALISTI

SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- rimprovero verbale (per lievi infrazioni ovvero per inosservanza delle norme contrattuali in materia di orario di lavoro);
- rimprovero scritto (in caso di violazione di obblighi contrattuali o di legge ovvero per mancata comunicazione dell'assenza senza giustificato motivo);
- multa (per recidive delle violazioni di cui alle ipotesi precedenti);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di cinque giorni (in considerazione della gravità o recidività di violazioni di obblighi contrattuali o di legge, ovvero per uso di strumenti aziendali per un lavoro estraneo all'attività dell'azienda e per il danneggiamento di notevole entità di materiale aziendale per colpa grave);
- licenziamento (per le ipotesi previste dalla legge ovvero per violazione delle norme contrattuali in materia di rapporti plurimi).

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

In caso di dimissioni (non determinate da sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale o da situazioni incompatibili con la dignità del giornalista determinatesi per responsabilità dell'editore) il giornalista deve dare un preavviso di 2 mesi.

Per i praticanti il periodo di preavviso, sia in caso di licenziamento che di dimissioni, è di 1 mese. In caso di risoluzione del rapporto (non determinata per fatto o per colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto) i giornalisti che prestano attività quotidiana ed i collaboratori fissi hanno diritto ad una indennità sostitutiva del preavviso stabilita nelle seguenti misure:

- 13 mesi di retribuzione per il direttore, il condirettore, il vice direttore;
- 10 mesi di retribuzione per il redattore capo, il corrispondente da Roma e il capo dell'ufficio romano di corrispondenza;
- 9 mesi di retribuzione per il vice capo redattore;
- 8 mesi di retribuzione per il capo servizio e il redattore senior;
- 7 mesi di retribuzione per tutti gli altri giornalisti, anche residenti all'estero.

Le predette misure stabilite per l'indennità di mancato preavviso sono aumentate di una mensilità per i giornalisti con anzianità di servizio superiore a 20 anni.

Il periodo di servizio prestato nell'azienda dal giornalista in qualità di praticante viene computato ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso.

I giornalisti a tempo indeterminato chiamati a svolgere le funzioni di condirettore, vicedirettore e capo redattore centrale che optino, al termine delle funzioni, per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, hanno diritto a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso corrisposte al redattore capo (10 mesi di retribuzione), maggiorata del 50%.

L'indennità di mancato preavviso deve essere corrisposta con le stesse modalità previste per il trattamento di fine rapporto.

Il rapporto di lavoro intercorrente con il direttore, condirettore e vicedirettore può essere risolto dall'azienda anche in assenza di giusta causa e di giustificato motivo.

In tal caso verrà corrisposto un indennizzo fino a un massimo di 12 mesi di retribuzione in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso (13 mesi di retribuzione).

Pubblicisti nelle redazioni decentrate o negli uffici di corrispondenza : in caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda spetta un periodo di preavviso:

- di 3 mesi per anzianità fino a 5 anni;
- di 4 mesi, per anzianità superiori.

Se la risoluzione è ad iniziativa del pubblicista il periodo di preavviso è di tre mesi.

Risoluzione per limiti di età

Il giornalista che abbia raggiunto il 60° anno di età ed una anzianità di servizio presso la stessa azienda di almeno tre anni, ha diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con il pagamento delle indennità previste in caso di licenziamento (trattamento di fine rapporto e indennità di mancato preavviso).

Il giornalista riassunto, dopo tale risoluzione, presso la stessa azienda, conserverà il diritto al trattamento previsto dal c.c.n.l.: peraltro, in caso di risoluzione del nuovo rapporto (non dovuta a fatto o a colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto) avrà diritto a conseguire il trattamento di fine rapporto ed un'indennità sostitutiva del preavviso pari ad 1/6 della misura normale.

L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto il 65° anno di età.

La normativa di cui sopra trova applicazione anche ai pubblicisti operanti nelle redazioni decentrate e negli uffici di corrispondenza.

Risoluzione per crisi aziendale

Nei casi di crisi aziendali che determinino eccedenze occupazionali per le quali risultino attivabili le disposizioni dello specifico protocollo di consultazione sindacale ovvero nei casi di esuberi conseguenti all'adozione di piani di trasformazione tecnologica che comportino la richiesta dello stato di crisi, l'azienda potrà risolvere il rapporto anche nei confronti di giornalisti che abbiano compiuto il 55° anno di età ed abbiano conseguito un'anzianità contributiva di 30 anni.

Risoluzione per licenziamento o decesso del lavoratore

Quando la risoluzione del rapporto avviene per licenziamento o decesso del prestatore di lavoro la retribuzione viene erogata con riferimento all'intero mese nel quale si è verificato l'evento.

Risoluzione per cambiamento di indirizzo politico del giornale

Nel caso di sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale ovvero di utilizzazione dell'opera del giornalista in altro giornale della stessa azienda con caratteristiche sostanzialmente diverse e tale da menomare la dignità professionale del giornalista, questi potrà risolvere il rapporto con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento.