

**CODICE DISCIPLINARE PER I
DIPENDENTI DELLE IMPRESE
EDILI****LEGGE 20 MAGGIO 1970, n.
300****BESTIMMUNGEN ÜBER DIE
BETRIEBSDISZIPLIN FÜR DIE
ANGESTELLTEN DER
BAUINDUSTRIE****GESETZ VOM 20.5.1970, Nr. 300
(Arbeiterstatut)**

Art. 7 – Sanzioni disciplinari – Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione

Art. 7 – Disziplinarmaßnahmen – Die Bestimmungen, welche die Disziplinarmaßnahmen, die Sanktionen und das diesbezügliche Verfahren regeln, müssen den Arbeitnehmern durch Aushang an einer für alle zugänglichen Stelle zur Kenntnis gebracht werden. Sie müssen den Bestimmungen entsprechen, die in Kollektivverträgen und in kollektiven Vereinbarungen festgelegt sind, falls solche bestehen.

Der Arbeitgeber kann keine Disziplinarmaßnahme über den Arbeitnehmer verhängen, ohne ihm vorher den ihm angelasteten Verstoß mitgeteilt und ihn zu seiner Verteidigung gehört zu haben.

Der Arbeitnehmer kann als Beistand einen Vertreter der Gewerkschaft, der er angehört oder eine Vollmacht erteilt, hinzuziehen. Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604, dürfen keine Disziplinarmaßnahmen angeordnet werden, die endgültige Änderungen des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben; überdies darf sich die Geldstrafe nicht auf einen höheren Betrag als den Grundlohn von vier Stunden belaufen und die Suspendierung vom Dienst und Entgelt nicht für mehr als zehn Tage beansprucht werden.

Keinesfalls können Disziplinarmaßnahmen, die einschneidender sind als eine mündliche Verwarnung, vor Ablauf von fünf Tagen nach



per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio provinciale 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.

der schriftlichen Mitteilung der Tat verhängt werden, die den Anlass für die Maßnahme dargestellt hat.

Unbeschadet entsprechender kollektivvertraglich vorgesehener Verfahren sowie des Rechts, das Gericht anzurufen, kann der Arbeitnehmer, über den eine Disziplinarmaßnahme verhängt worden ist, innerhalb der folgenden zwanzig Tage, auch mittels der Gewerkschaftsvereinigung, der er angehört oder eine Vollmacht erteilt hat, die Bildung einer Einigungs- und Schiedsstelle durch das Provinzialarbeitsamt veranlassen; diese besteht aus je einem Vertreter der beiden Parteien sowie einem dritten Mitglied, welches einvernehmlich oder bei Nichtzustandekommen einer Einigung durch den Leiter des Arbeitsamtes benannt wird. Die Vollstreckung der Disziplinarmaßnahme ist bis zum Spruch des Kollegiums ausgesetzt.

Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von zehn Tagen ab Erhalt der Einladung durch das Arbeitsamt seinen Vertreter für das Kollegium im Sinne des vorstehenden Absatzes benennt, hat die Disziplinarmaßnahme keine Wirkung. Ruft der Arbeitgeber das Gericht an, ist die Vollstreckung der Disziplinarmaßnahme bis zur Beendigung dieses Verfahrens ausgesetzt.

Nach Ablauf von zwei Jahren ab Verhängung darf auf Disziplinarmaßnahmen keinerlei Bezug genommen werden.

**ASSENZE****art. 98 CCNL 20 maggio 2004**

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.

Analogia disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.

Ferme restando le procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300, e richiamate nell'art. 99, ogni assenza ingiustificata è punita con la multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in un giorno successivo al festivo;
- in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore

ABWESENHEITEN**Art. 98 NAKV 20 Mai 2004**

Alle Abwesenheiten müssen innerhalb des darauf folgenden Tages nach Beginn der Abwesenheit gerechtfertigt werden, ausgenommen bei gerechtfertigter Verhinderung.

Bei Abwesenheit wegen Krankheit hat der Beschäftigte außerdem innerhalb von drei Tagen das betreffende ärztliche Zeugnis abzugeben. Die selbe Bestimmung gilt bei Fortdauer der Krankheit.

Bei Unfall hat der Beschäftigte unmittelbar das Unternehmen zu benachrichtigen.

Unbeschadet der Regelung gemäß Gesetz Nr. 300 vom 20.5.1970, auf die im Artikel 99 verwiesen wird, wird jede ungerechtfertigte Abwesenheit mit einer Geldstrafe von nicht mehr als 10% der Entlohnung bestraft, berechnet auf die Abwesenheitsstunden und jedenfalls nicht höher als die Entlohnung für 3 Stunden.

Bei Rückfälligkeit kann das Unternehmen die Maßnahme der Suspendierung anwenden.

Der Beschäftigte kann fristlos entlassen werden:

- wenn er 3 Tage hinter einander unentschuldig fernbleibt;
- wenn er im Laufe eines Jahres 3 mal nach einem Feiertag ungerechtfertigterweise fernbleibt;
- wenn er im Laufe eines Jahres 5 mal ungerechtfertigt fernbleibt.

Das Unternehmen kann die Arbeitsuntauglichkeit von den zuständigen Fürsorgeinstituten überprüfen lassen.

Unbeschadet der Bestimmungen von Art. 5 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.5.1970 wird die Kontrolle der Abwesenheit wegen Krankheit wie folgt geregelt:

Der wegen Krankheit abwesende Beschäftigte ist verpflichtet, sich zwecks Kontrollvisite von 10.00 bis 12.00 Uhr und von 17.00 bis 19.00 Uhr am eigenen Wohnsitz aufzuhalten bzw. zu jenen Zeiten, die von Gesetzesbestimmungen oder Verwaltungsmaßnahmen festgelegt werden.

Jede Wohnsitzänderung ist vom Beschäftigten



dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa edile per l'intero per i primi dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

sofort dem Unternehmer mitzuteilen.

Unbeschadet bleiben gerechtfertigte Abwesenheiten vom Wohnsitz für Kontrollvisiten und fachärztlichen Behandlungen, über die der Arbeiter vorher das Unternehmen zu informieren hat, sowie in begründeten Fällen höherer Gewalt. Sollte der Arbeiter anlässlich einer Kontrollvisite ungerechtfertigterweise abwesend sein, verliert er das Anrecht auf die wirtschaftliche Behandlung von Seiten des Unternehmens und der Bauarbeiterkasse, und zwar in vollem Ausmaß für die ersten zehn Tage und für die Hälfte für die zusätzliche Zeit, ausgenommen der Krankenhausaufenthalt und der durch eine vorherige Kontrollvisite bereits überprüfte Zeitraum. Außerdem wird der Arbeiter als unentschuldig abwesend geführt.

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**
art. 99 CCNL 20 maggio 2004

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 45 e, per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 25;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

2) L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione

DISZIPLINARMASSNAHMEN
Art. 99 NAKV 20 Mai 2004

1) Unbeschadet der vorhergehenden Anfechtung und der Vorgangsweise laut Art. 7 des Gesetzes vom 20.5.1970 Nr. 300, können die Übertretungen des Beschäftigten je nach Schwere durch folgende Disziplinarmaßnahmen bestraft werden:

- a) mündlicher Verweis;
- b) schriftlicher Verweis;
- c) Geldstrafe, bis zur Höhe von drei Stundenentlohnungen, berechnet bei den angestellten auf die Bestandteile laut Punkt 1 bis 8 von Art. 54 und bei den Arbeitern auf die Lohnelemente laut Punkt 3 von Art. 25;
- d) Suspendierung von der Arbeit und von der Entlohnung bis zu drei Tagen;

2) Es steht dem Unternehmen frei, eine Geldstrafe zu verlangen, wenn der Beschäftigte:

- a) die Arbeit mit Verspätung beginnt, sie unterbricht oder vorzeitig beendet;
- b) die Arbeit nicht gemäß den erhaltenen Anordnungen ausführt;
- c) ohne gerechtfertigte Begründung den Arbeitsplatz verlässt;
- d) ohne gerechtfertigte Begründung der Arbeit fern bleibt;
- e) ohne vorherige Genehmigung alkoholische Getränke in den Betrieb mitbringt;
- f) bei Arbeitsbeginn oder während der Arbeit betrunken ist;
- g) die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages in irgend einer Art übertritt oder durch Nachlässigkeiten die Disziplin an der Baustelle in Frage stellt.

In schwer wiegenden Fällen oder bei Rückfälligkeit in Bezug auf die obgenannten Übertretungen kann das Unternehmen die Suspendierung anwenden, während in Fällen von geringerer Bedeutung der mündliche oder



mentre nei casi di minore gravità procedere al rimprovero verbale o scritto. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

schriftliche Verweis angewandt wird.

Unbeschadet bleiben die Bestimmungen von Art. 98 betreffend die fristlose Entlassung. Hinsichtlich Rückfälligkeit werden die Disziplinarmaßnahmen innerhalb eines Zeitraumes von nicht mehr als zwei Jahren berücksichtigt.

Die Einnahmen aus den Geldstrafen sind an die Bauarbeiterkasse zu überweisen.

**LICENZIAMENTI**
art. 100 CCNL 20 maggio 2004

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966 n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990 n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio quelli indicati nel presente punto 3).

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

I casi di cui ai precedenti due commi sono li seguenti:

- a) insubordinazione o offese verso i superiori;
- b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o

ENTLASSUNGEN
Art. 100 NAKV 20 Mai 2004

Unbeschadet des Anwendungsbereiches des Gesetzes Nr. 604 vom 15. Juli 1966, abgeändert durch Art. 18 von Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970, kann das Unternehmen den Beschäftigten entlassen:

- 1) bei Personalreduzierung;
- 2) bei gerechtfertigtem Grund, mit Kündigungsfrist, im Sinne von Art. 3 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604, bei schwerwiegenden Unterlassungen der Vertragsverpflichtungen oder aus Gründen im Rahmen der Produktion, der Arbeitsorganisation und ihres geregelten Ablaufes;
- 3) bei gerechtfertigtem Grund ohne Kündigungsfrist in den Fällen, die auch eine vorläufige Fortsetzung der Arbeit nicht zulassen, wie zum Beispiel jene, die in diesem Punkt 3) aufgezeigt werden.

Sofern sich ein Beschäftigter einem der unter Punkt 3) aufgezeigten Vergehen schuldig macht, kann die Firma diesen mit sofortiger Wirkung für höchstens zehn Tage vorläufig suspendieren. Sollte sich die Firma für die Kündigung entscheiden, ist diese ab dem Datum der vorläufigen Suspendierung wirksam.

Die in den vorherigen zwei Punkten angesprochenen Vergehen sind die folgenden:

- a) Ungehorsam oder Beleidigung den Vorgesetzten gegenüber;
- b) Diebstahl, Betrug, willentliche Beschädigung oder andere Vergehen, die auf Grund ihrer Wichtigkeit mit einer auch vorläufigen Fortsetzung der Arbeit nicht vereinbar sind;
- c) Jede fahrlässige Tat, welche die Stabilität der Bauten, auch der provisorischen, die Sicherheit der Baustelle oder die Unversehrtheit der Beschäftigten oder der unbeteiligten Passanten gefährdet, oder zu einer Beschädigung der Bauten, der Anlagen, der Einrichtung oder des Materials führt;



dei pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;

- d) trafugamento di schizzi, utensili o altri oggetti di proprietà del committente;
- e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
- f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- g) assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98
- h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge

- d) Entwendung von Skizzen, Werkzeugen oder anderen Gegenständen im besitze des Auftraggebers;
- e) Ungerechtfertigte Entfernung vom Arbeitsplatz des Wächters bez. des Wärters des Magazins oder der Baustelle;
- f) Schlägerei am Arbeitsplatz oder schwer wiegende Beleidigung gegenüber den Arbeitskollegen;
- g) ungerechtfertigtes Fernbleiben laut Art. 98, Absatz 7;
- h) Rückfall in eines der Vergehen, das zwei Suspendierungen in vorausgegangenen Jahr zur Folge hatte.

Der Arbeiter ist auf jeden Fall verpflichtet, die Schäden nach Gesetz zu vergüten.