

**Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
per le imprese
radiotelevisive private**

16 Febbraio 2011

Copyright 2011

La presente edizione è stata curata da:

EDICOM

ASSOCIAZIONE UNITARIA

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

VIA XX SETTEMBRE, 40 - 00187 ROMA

Addì 16 febbraio 2011, in Roma

tra

La FRT (Federazione Radio Televisioni) e la RNA (Radio Nazionali Associate) per le radio e televisioni, rappresentate rispettivamente dal Presidente Filippo Rebecchini e dal Presidente Eduardo Montefusco con una delegazione presieduta da Paolo Campana e composta da: Luigi Motta, Dario Carpaneto, Piero Cerutti, Paolo Chiarelli, Ivano Conca, Francesco Filippello, Gaddo Gelli, Roberto Giovannini, Fabio Locatelli, Piero Manera, Renato Stramondo, Sergio Natucci, Davide Stinchelli, Tiziana Mennuti con l'assistenza di Josè Maria Casas e Rosario Alfredo Donato

con

L'ANICA (Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive) per quanto di competenza, nella persona del Presidente Paolo Ferrari, coadiuvato dal Segretario Generale Lamberto Mancini, assistito da Andrea Canali Responsabile dell'Ufficio Sindacale e Relazioni Industriali dell'Associazione .

e

SLC – CGIL (Sindacato Lavoratori della Comunicazione) rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli, dai Segretari Nazionale Riccardo Ferraro, Alessandro Genovesi, Massimo Cestaro, Donatella Perazzi, Barbara Apuzzo.

FISTEL – CISL (Federazione Informazioni Spettacolo e Telecomunicazioni) rappresentata dalla Segretario Generale Vito Antonio Vitale, dal Segretario Generale aggiunto Luigi Gastoldi, dai Segretari Nazionali Paolo Gallo, Laura Ferrarese e Maurizio Giustini.

UILCOM/UIIL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dai Segretari Generali Aggiunti Riccardo Catini, Salvo Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Fabio Benigni, Alessandro Cucchi, Roberto Di Francesco, Enzo La Rocca, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi.

Assistite dalle rispettive strutture territoriali e da delegazioni dei lavoratori.

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, da valere su tutto il territorio nazionale, per le aziende private esercenti servizi radiotelevisivi con attività di edizione e messa in onda, produzioni e commercializzazioni dei programmi.

PREMESSA

Per realizzare e mantenere un sistema di relazioni industriali, che sia funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, si deve attribuire all'autonomia contrattuale dei soggetti partecipanti una funzione prevalente nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo cui le parti firmatarie riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

Coerentemente a tale impostazione, le parti stesse si danno atto, in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua corretta osservanza ai vari livelli.

Pertanto le parti stesse si impegnano a rispettare e far rispettare le norme del CCNL, e le sue conseguenti applicazioni aziendali .

In particolare le Associazioni di categoria firmatarie sono impegnate ed opereranno per l'osservanza delle condizioni sottoscritte da parte delle imprese associate, di contro le Organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere e ad intervenire affinché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto degli accordi ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente contratto è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

CAPITOLO I

PARTE GENERALE

Art. 1 – Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica a tutte le aziende private, ivi comprese le agenzie di informazione radiotelevisiva, esercenti servizi radio-televisivi comunque realizzati con attività di produzione, post-produzione, emissione, edizione e messa in onda, distribuzione e commercializzazione dei programmi e a tutti i lavoratori in esse occupati qualunque attività o mansioni svolgano rappresentando la fonte di regolamentazione di tutti i tipi di rapporti di lavoro nel settore.

Le parti convengono di non stipulare intese con condizioni diverse o di miglior favore.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente contratto, decorre dalla data di stipulazione e verrà a scadere il 31 dicembre 2012.

Art. 3 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Il presente contratto annulla e sostituisce ogni contratto collettivo nazionale, regionale e provinciale eventualmente vigente alla data di stipula del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro trattamento contrattuale.

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni definite a livello aziendale e territoriale più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di stipula del presente contratto.

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Art. 4 – Sistema d’informazione

Ferma restando l’autonomia delle parti, consapevoli dell’importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore sia sotto l’aspetto economico-produttivo sia con riferimento all’occupazione, si conviene di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori.

A tal fine si concorda il seguente sistema di informazioni:

a) Livello Nazionale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente contratto forniranno alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori informazioni globali sul quadro economico-produttivo dei settori radiofonico e televisivo, sulle relative prospettive di sviluppo eventualmente anche a livello internazionale, nonché su eventuali problematiche emergenti. Saranno fornite altresì informazioni su:

- I piani più significativi di investimenti per nuovi impianti e la relativa localizzazione.
- Gli interventi più rilevanti per ampliamenti, ristrutturazioni e diversificazioni produttive. Quanto sopra anche per i riflessi sull’occupazione.
- La situazione del settore anche corredata di dati statistici circa gli interventi effettuati in tema di formazione professionale e di assunzioni con Contratto di inserimento.
- Le pari opportunità e le azioni positive anche esaminando i risultati dell’attività svolta in seno all’Osservatorio Nazionale.

b) Livello Regionale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro, le Associazioni degli imprenditori firmatarie del presente contratto forniranno al sindacato regionale di categoria le informazioni di cui al precedente punto a) attinenti l’ambito regionale.

c) Livello Aziendale o di Gruppo

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le imprese concessionarie di Reti Televisive Nazionali, le Imprese Televisive che abbiano ottenuto 3 con-

cessioni regionali per bacini di utenza diversi, i Gruppi o le Aziende che occupano più di 60 dipendenti, assistite dalle organizzazioni imprenditoriali, forniranno informazioni alle strutture sindacali interessate, assistite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, sui seguenti temi:

- Gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali.
- L'entità ed il tipo di investimenti per nuove tecnologie, per nuovi insediamenti o significativi ampliamenti e/o trasformazioni di quelli esistenti, indicando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, la mobilità, la qualificazione professionale dei lavoratori e le condizioni ambientali.
- La situazione degli appalti anche al fine di favorire la corretta applicazione della disciplina legislativa e contrattuale di riferimento.
- Le iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale relative ai quadri, con particolare riferimento anche alle opportunità in sede UE, anche al fine di valutare suggerimenti o proposte in merito formulate dalle OO.SS. e dalle R.S.U.

Le aziende inoltre, sempre nell'ambito del diritto di informazione di cui al presente titolo, forniranno alle OO. SS. nazionali firmatarie del presente contratto, con la massima tempestività possibile e nei tempi tecnici compatibili con le esigenze di salvaguardia del segreto industriale, delle normative Consob e della riservatezza necessaria a non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali, informazioni su:

- Rilevanti mutamenti di proprietà.
- Interventi di decentramento dell'attività produttiva, compatibilmente con le peculiarità del settore dello spettacolo e la possibilità di effettuare le relative rilevazioni.
- Straordinari mutamenti organizzativi e/o tecnologici.

Le imprese televisive non ricomprese nel primo comma della lettera C) che occupino più di 35 dipendenti, forniranno annualmente alle strutture sindacali interessate informazioni che le stesse possiedono e che possono essere acquisite compatibilmente con il livello tecnico organizzativo della azienda. In particolare le informazioni riguarderanno:

- gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali, di massima e per il rispettivo bacino di utenza
- linee degli eventuali investimenti e le presumibili implicazioni sull'occupazione e l'organizzazione del lavoro
- informazioni sui dati contabili ed extracontabili forniti all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni

- informazioni sui piani elaborati in rispetto alle vigenti normative inviati al Ministero delle comunicazioni
- i dati di bilancio, una volta approvato, anche prima della loro pubblicazione.

Inoltre sulla base di esigenze oggettive la F.R.T. si impegna a favorire la realizzazione di incontri presso la sua sede tra le organizzazioni sindacali competenti e le aziende interessate al fine di fornire idonee informazioni su questioni concernenti imprese televisive locali.

Art. 5 - Contrattazione di secondo livello

In tema di contrattazione aziendale le parti fanno propri i principi degli accordi interconfederali vigenti.

A tale riguardo si conferma che:

- 1) la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese;
- 2) le eventuali erogazioni di carattere economico identificate “premio di risultato” debbono essere strettamente connesse a: incrementi di produttività, qualità e redditività e altri eventuali elementi da definire aziendalmente comunque rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati conseguiti con la realizzazione dei programmi aziendali e a quelli legati all’andamento economico dell’impresa. Resta inteso che il suddetto “premio di risultato”, tenuto conto dei parametri di riferimento che lo determinano, avrà il carattere di variabilità e non determinabilità a priori.

Fermo restando quanto sopra e in premessa al presente accordo, le parti stabiliscono di costituire una commissione paritetica composta da 6 componenti (3 per ciascuna delle parti stipulanti) finalizzata allo studio di fattibilità relativamente alla estensione della contrattazione di secondo livello.

Premio di risultato

La Commissione avrà il compito di acquisire elementi per la definizione, entro il 30. 9. 2011, di indicatori di produttività, redditività ed altri elementi di competitività per l’elaborazione di una struttura di “premio di risultato” da mettere a disposizione delle parti.

Le Parti firmatarie definiranno, entro il 31. 12. 2011, i meccanismi del Premio di risultato, mentre gli importi del premio e le modalità di erogazione relative al 2012, saranno definite in sede aziendale.

Il premio di risultato dovrà, comunque, avere caratteristiche tali da consentire l’applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla nor-

mativa di legge e dovrà essere di importo pari o superiore a quello dell'elemento di garanzia retributiva di cui al comma seguente.

Il presente articolo non si applica a quelle imprese che hanno già definito il premio di risultato o premi analoghi in sede di contrattazione aziendale.

Elemento di garanzia retributiva

L'elemento di garanzia retributiva è da intendersi come indennità sostitutiva per i lavoratori delle aziende in cui non si applicherà il meccanismo di premio di risultato di cui al precedente comma.

La commissione, entro il 30. 9. 2011, avrà il compito di studiare e proporre alle parti firmatarie:

- modalità e periodi di erogazione a partire dal 2013;
- importi;
- dipendenti destinatari;
- eventuali meccanismi di esclusione.

Tali punti andranno ratificati dalle parti entro il 31.12.2011 l'elemento di garanzia retributiva, si applicherà esclusivamente ai dipendenti che percepiscono i soli elementi della retribuzione di cui all' Art. 45 numeri 1, 2 e 4 del CCNL o, comunque, importi aggiuntivi inferiori a quelli previsti negli accordi individuali o collettivi che saranno assorbiti fino alla concorrenza di detti importi.

Resta sin d'ora inteso che, come per il "Premio di risultato", l'elemento di garanzia retributiva è escluso dalla base di calcolo del TFR e dall'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

Art. 6 – Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale, anche al fine di realizzare concretamente gli obiettivi fissati nel CCNL e/o i principi degli accordi interconfederali in essere in tema di relazioni industriali, costituisce lo strumento per lo studio e la valutazione degli andamenti economico-produttivi del settore anche in rapporto agli scenari macro-economici generali, fatte salve le materie per le quali sussistano esigenze di riservatezza.

Fornisce inoltre il supporto tecnico alle parti per analizzare le varie opportunità in tema di occupazione, formazione e riqualificazione professionale, per interventi al fine di rendere concrete le azioni positive uomo-donna nel mondo del lavoro, nonché per formulare analisi e studi in materia di ambiente, igiene del lavoro e tutela della salute e sicurezza nei luoghi del lavoro.

L'Osservatorio è composto da 12 membri dei quali 6 designati dalle parti datoriali e 6 designati dalla SLC - CGIL, dalla FISTel- CISL e dalla UILCOM - UIL, eventualmente coadiuvati da esperti esterni.

I risultati degli studi e analisi effettuate al fine di favorire l'attuazione dei principi in tema di diritto di informazione, saranno forniti di norma ogni sei mesi a partire dalla nomina dei membri di cui al comma precedente.

Pertanto l'Osservatorio Nazionale in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico, produttivo e bilancistico del comparto e le relative prospettive di sviluppo, nonché sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni al fine di fornire alle parti un eventuale supporto tecnico per la realizzazione degli incontri di cui all'articolo 6 a partire dalla nomina dei membri di cui al comma precedente;
- b) sulla base di un monitoraggio costante sugli andamenti economici generali e del settore in particolare, formula indicazioni utili alle parti per la verifica biennale dei trattamenti salariali nazionali di cui agli accordi interconfederali in essere vigenti;
- c) elabora proposte ed iniziative concrete su problemi ed aspetti di particolare rilevanza e significato sulle quali attiva sezioni specifiche per l'esame congiunto e la formulazione di studi e proposte operative. Le sezioni, alle quali possono essere invitati esperti esterni saranno composte in modo paritetico da componenti dell'Osservatorio nominati di volta in volta dall'Osservatorio stesso che ne fisserà obiettivi e tempi di lavoro;
- d) effettua annualmente un monitoraggio, sull'applicazione ed il rispetto delle norme suggerendo proposte ed interventi atti a favorire nel concreto le azioni positive e le parità uomo-donna nel settore.

Al fine della concreta applicazione del precedente punto c) vengono istituite cinque sezioni specialistiche sul tema della formazione e riqualificazione professionale, sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità, sulle pari opportunità e sulle nuove tecnologie.

1) *Sezione specialistica sulla formazione e riqualificazione professionale*

Tale sezione dovrà:

- valutare in termini realistici i trend di modifica della struttura professionale del comparto anche in considerazione dell'impatto dell'innovazione tecnologica sull'organizzazione del lavoro e sui contenuti professionali delle diverse figure;
- elaborare piani di formazione e riqualificazione professionale, nonché definire percorsi formativi qualitativamente coerenti orientati anche ad una opera informativa rivolta ai lavoratori ed ai giovani in attesa di occupazione;
- elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a

creare condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- avviare iniziative concrete di formazione e riqualificazione professionale anche attraverso la istituzione di corsi specifici gestiti congiuntamente, per la introduzione di nuove figure professionali derivanti dall'innovazione tecnologica o da particolari esigenze derivanti dal mercato del lavoro del settore radiotelevisivo.

2) *Sezione specialistica sulla sicurezza nei luoghi del lavoro.*

Tale sezione dovrà:

- elaborare una ricerca a livello tecnico giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e igiene nei luoghi del lavoro nonché quelle inerenti alle condizioni ambientali e sulla sicurezza anche al fine di seguire costantemente l'evolversi della legislazione in materia nonché per eventuali armonizzazioni delle norme approvate a livello comunitario;
- elaborare una indagine sui principali problemi derivanti dall'applicazione delle normative suddette sulla base della concreta esperienza maturata nelle aziende e tra i lavoratori anche al fine di redigere proposte innovative a livello attuativo e legislativo;
- avviare iniziative concrete per una diffusione periodica ed incisiva dei risultati dei predetti studi al fine di favorire la progressiva affermazione della cultura della prevenzione, nelle aziende e tra i lavoratori;
- svolgere funzioni consultive in caso di controversie in materia.

3) *Sezione specialistica sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità.*

Tale sezione dovrà monitorare annualmente:

- la situazione delle aziende del settore sulle assunzioni con Contratto di inserimento, con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato, a part time e sull'utilizzo del somministrazione a tempo determinato;
- la situazione relativa al ricorso all'utilizzo degli appalti da parte delle aziende del settore raccogliendo dati sulla quantità e le tipologie degli stessi ed elaborando una relazione annuale che verrà sottoposta all'esame delle parti stipulanti.

Inoltre, per dare completa applicazione al precedente punto d) viene istituita la quarta sezione specialistica:

4) *Sezione specialistica sulle pari opportunità.*

Tale sezione sarà costituita da una Commissione Paritetica composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti. La Commissione si riunirà con cadenza semestrale.

Al fine di dare concreta attuazione a questa complessa problematica la Commissione dovrà:

- monitorare il rispetto delle normative vigenti presso le Aziende del settore;
- promuovere e predisporre progetti per realizzare in concreto i principi sulle azioni positive di cui alla legge n. 125/91.

Infine alla luce della introduzione delle nuove tecnologie digitali in sostituzione di quelle analogiche previste dalle disposizioni dell'autorità di Governo le parti, anche in relazione alle iniziative nazionali o comunitarie per valutare gli effetti e le eventuali ricadute sulle imprese ed i lavoratori, concordano di istituire una nuova sezione specialistica.

5) Sezione specialistica sulle nuove tecnologie.

Tale sezione sarà composta da sei membri per ciascuna della parti stipulanti e dovrà:

- monitorare l'evoluzione normativa sull'introduzione in Italia delle nuove tecnologie digitali nel settore radiofonico e televisivo effettuando studi sulle implicazioni tecnico – organizzative derivanti dal nuovo sistema che, per quanto attiene il settore televisivo, si dovrebbe attuare entro il 2006;
- predisporre proposte da sottoporre eventualmente anche alle istituzioni nel caso in cui le imprese coinvolte nel loro insieme o nei singoli settori non siano nelle condizioni di affrontare entro la data di cui al paragrafo precedente questo cambiamento;
- valutare nel corso di validità del presente contratto eventuali nuove figure tecnico – professionali necessarie per l'adozione delle nuove tecnologie; a tal fine potranno essere effettuati progetti anche per la riqualificazione del personale attualmente in servizio o per la formazione mirata delle risorse umane che dovessero essere inserite nelle imprese per far fronte al nuovo sistema.

L'Osservatorio ogni semestre dovrà fare il punto dei risultati degli studi di monitoraggio nonché delle proposte operative, suggerite dalle varie Sezioni.

Si concorda infine di istituire all'interno dell'Osservatorio anche una sezione per i problemi specifici della radiofonia.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e gli strumenti di cui all'accordo del 28/6/90.

Dichiarazione a Verbale

Le parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, convengono di avviare un confronto per la co-

stituzione di un organismo bilaterale a livello nazionale per l'intera filiera radio-televisiva.

A tal fine, le parti, individuano nella Commissione bilaterale sulla formazione l'organismo che dovrà predisporre, entro il 31 dicembre 2011, la proposta di attivazione di tale organismo bilaterale individuandone regole di funzionamento e strumenti.

Art. 7 – Appalti

Le parti stipulanti il presente contratto confermano la necessità che le potenzialità produttive interne alle aziende vengano utilizzate in modo da ottenere la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione, e che il ricorso a forme di appalto e decentramento produttivo venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne.

Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le ditte appaltatrici e subappaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.

Con la finalità di assicurare la migliore qualità del servizio e, nel contempo, garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, coerentemente con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritaria la definizione di un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro irregolare o non dichiarato.

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti, da parte delle imprese appaltatrici, comprese quelle in materia di sicurezza e salute ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le norme relative alla riconoscibilità del personale esterno che opera all'interno dell'azienda) e dei contratti collettivi del settore di appartenenza (per le produzioni radiotelevisive il CCNL é quello siglato dalle parti firmatarie del presente contratto).

Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di dette condizioni e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno cancellate dall'elenco dei fornitori.

Le aziende forniranno semestralmente alle OO.SS. firmatarie, dati aggregati relativi alla quantità, tipologia, e localizzazione degli appalti/subappalti così come previsto in tema di informative Aziendali e di Gruppo, all'art. 4 del presente CCNL in materia di appalti.

Le Aziende che partecipano alla produzione di un programma saranno citate nei titoli di coda del programma stesso, se presenti.

Le parti concordano di istituire una specifica Commissione paritetica di studio composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti che si riunirà entro sei mesi, con il compito di verificare la possibilità di integrare le informazioni dei titoli di coda, ove presenti con riferimento all'apporto degli operatori interessati.

Art. 8 – Applicazione del contratto

Le parti, in coerenza con le previsioni e le finalità individuate con il sistema di relazioni sindacali di cui al presente titolo, concordano sulla necessità di svolgere presso tutte le aziende associate attività di diffusione dello strumento contrattuale e di controllo sull'applicazione dello stesso.

A tal fine le parti datoriali si adopereranno concretamente per la eliminazione di eventuali inadempienze.

Art. 9 – Controversie

Le Organizzazioni Sindacali confermano in materia di conflittualità gli orientamenti tenuti in questi anni, noti alle controparti e finalizzati ad evitare che le azioni di lotta possano essere strumentalmente utilizzate per scorrette operazioni di concorrenza o tanto meno per creare disagi all'utenza, al di fuori degli obiettivi che la lotta stessa si propone di ottenere.

Le parti si impegnano ad operare per prevenire e risolvere momenti di conflittualità attraverso le procedure indicate di seguito.

Le controversie individuali e collettive non riguardanti il rinnovo del CCNL saranno affrontate e, di regola risolte attraverso incontri tra i rappresentanti delle aziende e le strutture sindacali aziendali ove esistenti o, in mancanza di queste, le OO.SS.LL. competenti.

In assenza di accordo la controversia sarà deferita alle rispettive Organizzazioni firmatarie competenti per un esame congiunto al fine di definire le possibili soluzioni nel termine di 30 giorni.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali possono convocare le parti in controversia presso la FRT per acquisire, in ogni momento, ogni informazione e osservazione utile.

In considerazione della specificità del settore si riconferma che il coinvolgimento delle strutture sindacali associative rappresenta l'interpretazione più autentica della volontà delle parti. Eventuali agitazioni saranno precedute da un preavviso di 12 ore.

Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano ad operare nei confronti degli Associati e delle Organizzazioni Sindacali Territoriali per la corretta applicazione delle procedure stabilite.

CAPITOLO III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 10 – Diritti sindacali

a) Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti, nel riconfermare quanto definito in Premessa nonché i principi concordati in materia sulla base degli accordi interconfederali in essere, convengono che per la costituzione ed il funzionamento delle R.S.U. delle aziende del settore radiotelevisivo privato si faccia riferimento alle norme concordate nell'Accordo interconfederale (Confindustria - CGIL - CISL - UIL) del 20 Dicembre 1993, che pertanto costituisce parte integrante del presente accordo (all. B).

b) Esercizio dei diritti sindacali

L'esercizio dei diritti sindacali all'interno delle aziende viene disciplinato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 della L. 20 maggio 1970 nonché dal Protocollo 23/7/1993 e dell'Accordo Interconfederale 20/12/93 sulla costituzione ed il funzionamento delle R.S.U.

Art. 11 – Assemblea

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione dei problemi sindacali fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Nelle aziende che occupano da 10 a 15 dipendenti i lavoratori potranno indire assemblee retribuite per complessive due ore annue.

Tali riunioni dovranno essere comunicate alla Direzione aziendale con un congruo preavviso, con l'indicazione dell'ordine del giorno ed avere luogo fuori dall'orario di lavoro oppure alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro, assicurando comunque la continuità della produzione ed in particolare garantendo la normalità delle attività di emissione.

Art. 12 – Permessi per cariche sindacali

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 della legge 20 Maggio 70, n. 300, ai lavoratori che siano membri degli organismi direttivi nazionali o provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno essere concessi brevi

permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nella stessa azienda non potranno essere retribuite più di 80 ore annue a detto titolo per ciascuna organizzazione sindacale.

Tali permessi dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate e la loro concessione è subordinata alle esigenze tecno-produttive dell'azienda.

Art. 13 – Affissioni

Le rappresentanze sindacali hanno diritto di affiggere in 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 comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14 – Contributi sindacali

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% del minimo tabellare e della indennità di contingenza del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate all'azienda.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero di cartellino, nonché il sindacato da questi all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dall'azienda saranno mensilmente versate su conti correnti indicati dai sindacati interessati.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

CAPITOLO IV

COSTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 – Natura dei contratti individuali

I contratti individuali di lavoro subordinato possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato.

Art. 16 – Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è effettuata in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) la natura (a tempo determinato o a tempo indeterminato) del rapporto;
- 3) la località in cui presterà l'opera;
- 4) il settore professionale (radiofonico e/o televisivo) cui viene assegnato;
- 5) la qualifica (operaio/impiegato/quadro) e il livello di classificazione unica di assunzione;
- 6) il trattamento economico;
- 7) la durata del periodo di prova;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.

Art. 17 – Documenti, residenza, domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) tessere e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) certificato di residenza e stato di famiglia di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);
- e) codice fiscale;
- f) certificato di studi compiuti;

g) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare.

Ai sensi dell'articolo 689 c.p.p. e nei limiti di cui all'articolo 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e delle disposizioni ed autorizzazioni di cui alla legge 675/96 e successive modificazioni e integrazioni, il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore, al quale si intendano affidare mansioni di particolare fiducia, il certificato penale.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti di residenza e domicilio.

Art. 18 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

9° e 8°	livello	180 giorni
7°, 6° e 5°	livello	90 giorni
4°	livello	60 giorni
3°	livello	45 giorni
2° e 1°	livello	21 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di calendario.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza obbligo di preavviso o di motivazione alcuna ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché dei ratei della 13 mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni sono considerate, a questi effetti, come mesi interi.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello per cui è stato assunto. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal primo giorno di assunzione.

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione né il rinnovo.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro ventuno giorni di calendario.

Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per le cause suddette non decorrerà né il trattamento economico a carico dell'azienda, né l'anzianità di servizio.

Art. 19 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1962, n. 1859 o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio 1942 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio – a decorrere dal 1/01/94 – moltiplicando 5 ore annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Limitatamente al settore televisivo l'applicazione della percentuale di cui al comma precedente avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi del presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della metà del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° e 6° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale e fermo restando quanto previsto ai precedenti 4° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati periodici di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Gli stessi principi valgono anche nell'applicazione delle ipotesi previste dagli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000.

Art. 20 – Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

Le parti convengono che la tutela della salute e l'integrità fisica dei lavoratori deve costituire obiettivo primario e costante da parte delle aziende.

L'accordo del 25/10/95, in materia di Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, in tema di formazione e di informazione e di operatività dell'Organismo Paritetico Nazionale, mantiene la sua efficacia nelle parti e nella misura in cui non sia in contrasto con la nuova disciplina della materia introdotta dal D.Lgs 81/08 e delle successive modificazioni e integrazioni.

Il suddetto accordo, allegato al presente Contratto, ne costituisce parte integrante (All. C).

Art. 21 – Portatori di handicap

Le parti convengono sull'obiettivo di ricercare tutte le opportunità per un attivo inserimento dei lavoratori portatori di handicap riconosciuti tali ed operanti nelle aziende. Pertanto le aziende attiveranno adeguati strumenti, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, anche mediante la partecipazione di detti lavoratori a corsi di formazione e riqualificazione professionale per agevolarne la migliore integrazione.

Riconfermare le peculiarità dell'attività svolta nel settore che pone particolari condizioni all'accesso dei portatori di handicap, le aziende si attiveranno nel ricercare soluzioni idonee a facilitare l'inserimento degli interessati nelle strutture operative degli ambienti di lavoro.

In applicazione della legge n. 104/92 la lavoratrice madre o, in alternativa, previa presentazione di apposita documentazione, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap possono usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno, i soggetti precedentemente elencati nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado e convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili in maniera continuativa o frazionata, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno e previa presentazione della relativa documentazione attestante lo stato di gravità suindicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò proposte.

In applicazione dell'articolo 20 della legge 8/3/2000 n. 53 le suddette disposizioni si applicano anche a favore di familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap ancorchè non convivente.

Per quanto concerne i giorni di permesso mensile previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le parti convengono che essi siano considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio e alla maturazione e computo delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR.

Le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori portatori di handicap o i loro familiari, che intendano o usufruire delle aspettative o dei permessi di cui ai due commi precedenti.

Art. 22 – Tutela tossicodipendenti

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino in avanzato stato di tossicodipendenza verrà accordato, a norma della legge n. 162/1990 e dietro richiesta e presentazione di idonea certificazione, un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, della durata massima di tre anni al fine di consentire loro di sottoporsi ad una documentata terapia riabilitativa da eseguire presso le ASL o altra struttura specializzata riconosciuta dalle istituzioni pubbliche.

Il lavoratore familiare di un tossicodipendente con esso convivente può essere posto, dietro richiesta, in aspettativa non retribuita, al fine di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo del tossicodipendente, nel caso il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 4 mesi non frazionabili.

Le domande devono essere presentate dall'interessato in forma scritta e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle strutture sopra indicate.

Le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in stato di tossicodipendenza, ovvero i loro familiari che intendano usufruire delle aspettative dei commi precedenti.

Art. 23 – Permessi straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (ge-

nitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e l'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

CAPITOLO V

Dichiarazione preliminare delle parti

Le parti nel ribadire che i contratti a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato rispondono sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori, riconoscono che i contratti a tempo indeterminato, così come indicato nell' Accordo CES-UNICE-CEEP del 18 marzo 1999, sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro.

FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti concordano sulla necessità di interventi congiunti pur nelle rispettive aree di competenza, finalizzati ad introdurre nel nostro ordinamento nuovi ed ulteriori strumenti legislativi in tema di flessibilità in entrata e nel corso del rapporto di lavoro, per venire incontro alle particolari esigenze del settore radiotelevisivo e per far fronte a variazioni non sempre programmabili delle relative produzioni ed attività, compresa quella dell'informazione.

Alla luce di quanto sopra e per dare concreta attuazione agli obiettivi di flessibilità le parti con il presente accordo intendono definire congiuntamente, negli articoli che seguono, le modalità e i criteri per il miglior utilizzo dei nuovi istituti e di quelli fino ad oggi normati.

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Si conferma che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita, nei casi previsti dalla legge, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio malattia, aspettativa, ferie etc.);
 - b) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;
 - c) per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti e attività per un periodo non superiore a dodici mesi elevabile a ventiquattro mesi previo accordo in sede aziendale con le RSU o, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali;

- e) per la sostituzione di personale temporaneamente adibito ad altre mansioni, per un periodo non superiore a sei mesi;
 - f) per l'assunzione di personale riferito a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi, con possibilità di impiego, in caso di eventuale o di fermo produttivo, su altre produzioni in corso;
 - g) per incremento e intensificazione temporanea dell'attività lavorativa, cui non è possibile far fronte con il personale a tempo indeterminato in organico;
 - h) per la copertura di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione, comunque non superiore a sei mesi;
 - i) per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
 - l) per la copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa;
 - m) per l'aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.
2. Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.
 3. È previsto un periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio extra professionale pari a 1/4 della durata del contratto a tempo determinato, che sarà calcolato per sommatoria nel caso di più giornate di assenza.
 4. L'azienda, una volta all'anno, fornirà, alle OO.SS e alle RSU, ove presenti, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nota a verbale

In relazione all'ipotesi di cui alla lettera f) del precedente art.24 e al trattino 5) dell'art. 25 per specifici programmi deve intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine.

Art. 25 – Somministrazione a tempo determinato

1. È consentito il ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio malattia, aspettativa, ferie etc.);
 - per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;
 - per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti e attività per un periodo non superiore a dodici mesi elevabile a ventiquattro mesi previo accordo in sede aziendale con le RSU o, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali;
 - per la sostituzione di personale temporaneamente adibito ad altre mansioni, per un periodo non superiore a sei mesi;
 - per l'assunzione di personale riferito a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi, con possibilità di impiego, in caso di eventuale fermo produttivo, su altre produzioni in corso;
 - per incremento e intensificazione temporanea dell'attività lavorativa, cui non è possibile far fronte con il personale a tempo indeterminato in organico;
 - per la copertura di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione, comunque non superiore a sei mesi;
 - per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
 - per la copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa;
 - per l'aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.
2. Nell'ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.
3. In sede aziendale, tra Direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per l'attribuzione ai lavoratori dipendenti dal somministratore di eventuali trattamenti economici collettivi, quali i premi di risultato, riconosciuti dall'utilizzatore al proprio personale.
- L'azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi che giustificano l'utilizzo dei contratti di somministrazione.
- Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornirà alle OO.SS. informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nota a verbale

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non potranno contemporaneamente superare il 30% dei lavoratori in organico con contratto a tempo indeterminato in forza nell'impresa, fermo restando che per ciascuna delle due tipologie di contratto, non si potrà superare il 20% dei lavoratori in organico.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti stipulati a tempo determinato di cui alle lettere a), b), c) ed f) dell'art 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato del CCNL, e i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui ai trattini 1, 2), 3) e 5) dell'art. 25 .- Somministrazione a tempo determinato.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, è consentito il ricorso sino a cinque assunzioni a tempo determinato e/o l'utilizzo di 5 contratti di somministrazione a tempo determinato, fino al massimo di 3 per ogni singola tipologia.

Art. 26 – Lavoro a tempo parziale (Part-time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto “part-time”) possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità del settore, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto

nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza, eventualmente assistito dalle OO.SS., formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 16% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 45 del precedente CCNL per ogni giorno interessato dalla variazione.

La variazione in aumento della durata della prestazione richiesta dall'Azienda, comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 16% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 45 del precedente CCNL per ogni giorno interessato dalla variazione.

Viene meno il diritto a dette indennità qualora la variazione sia richiesta dal lavoratore seppur accettata dall'Azienda.

Resta inteso che le variazioni della prestazione di cui sopra non possono essere richieste per un periodo, anche frazionato, superiore a 4 mesi nell'arco dell'anno solare.

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.

È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni.

Nel caso di richiesta di un lavoratore di passaggio da tempo pieno a tempo parziale mantenendo la stessa mansione, qualora quest'ultima preveda per il suo corretto svolgimento la flessibilità dell'orario, non ricorre alcun diritto alle indennità qualora intervengano nel corso delle attività cui è adibito il lavoratore variazioni dell'orario giornaliero o dell'articolazione dell'orario settimanale, fermo restando il pagamento di altre eventuali indennità previste dalla contrattazione collettiva.

- c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono l'attività radiotelevisiva, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino

ad un massimo di tre ore giornaliere e comunque non oltre la misura annua del 40% della prestazione a tempo parziale orizzontale.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 15%. In caso di effettuazione di ore supplementari nell'arco di un anno superiori al 35% delle ore massime previste, è riconosciuto al lavoratore part-time la facoltà di consolidare, come ore ordinarie, il 50% delle ore di prestazioni supplementari svolte.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 44 del precedente CCNL.

- d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda dà priorità, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, ai lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.
- e) L'azienda, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale.

In particolare, coerentemente con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000 come modificato dalla legge n. 247 del 2007, verrà valutato con priorità l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori con gravi e comprovati problemi personali e/o di salute, quali ad esempio, gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ovvero nel caso in cui sia necessario assistere una persona convivente, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nell'ambito del Sistema di Informazione di cui all'art. 4 del presente CCNL l'Azienda fornirà, a livello aziendale, i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

- f) Ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali di cui all'art.10 del presente CCNL i lavoratori a tempo parziale sono considerati come unità intere.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti dichiarano che restano valide le disposizioni di Accordi Aziendali in vigore, laddove, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, abbiamo diversamente disciplinato le previsioni contenute nel presente articolo.

Art. 27 – Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all’inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all’art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d’inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell’adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

È previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni settantacinque, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto Previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia, all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi tre giorni) per l'intero periodo di conservazione del posto di lavoro.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 62% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del Dlgs n.276/03 e all'accordo interconfederale del 11/02/2004.

Art. 28 – Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante, di cui agli artt. 49 e seguenti del D.gs 276/03, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un certo tirocinio e conseguire una qualificazione professionale.

Le Parti inoltre chiariscono che, in attesa della piena operatività delle norme delle leggi regionali, le vigenti norme contrattuali in materia di informazione nell'apprendistato assumono valore di norma transitoria.

È consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti con apprendistato professionalizzante anche nelle aziende che abbiano fino a 4 lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in quelle nelle quali il lavoro è svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Ai sensi della normativa vigente possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni per le seguenti qualifiche, ad esclusione delle mansioni con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore:

- le qualifiche professionali con profilo al 3° livello ccnl tv; corrispondente al 2° livello per il settore radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 4° livello ccnl tv; corrispondente al 3° livello radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 5° livello ccnl tv; corrispondente al 4° livello per il settore radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 6° livello ccnl tv; corrispondente al 5° livello per il settore radiofonico.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

La durata dell'apprendistato è legata al livello finale di professionalità da conseguire:

- 24 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 3° livello ccnl TV (o 24 mesi); corrispondente al 2° livello radiofonico;
- 48 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 4° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondente al 3° livello radiofonico;
- 60 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 5° e al 6° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondenti, rispettivamente, al 4° e al 5° livello radiofonico.

La durata dell'apprendistato dovrà essere ridotta al numero di mesi sopra indicati tra parentesi in presenza di apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire.

I periodi di servizio prestati presso aziende diverse possono essere cumulati ai fini del calcolo della durata massima dell'apprendistato, a condizione che non risultino interruzioni superiori ad un anno e che si riferiscano alle stesse attività e qualifiche professionali.

I periodi prestatati dovranno essere documentati all'atto dell'assunzione.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di apprendistato è stato interrotto.

Fermo restando la competenza Regionale, le Parti firmatarie del presente CCNL, convengono di disciplinare la definizione dei profili formativi, ai sensi dell'art. 49 comma 5 – bis D. Lgs 276/2003, individuando, per le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, le seguenti aggregazioni professionali articolate su più livelli: settore, area di attività e profilo tipo.

Nell'ambito dell'aggregazione in famiglie omogenee dei destinatari dell'apprendistato professionalizzante di cui al presente CCNL, le Parti hanno convenuto, stante le caratteristiche strutturali dei settori radiotelevisivi e radiofonici e l'elevato numero di qualifiche con cui attivare contratti di apprendistato, di declinare le competenze relative alle aree ed ai profili tipo secondo uno schema omogeneo ed in particolare:

COMPETENZE GENERALI DEL SETTORE RADIOTELEVISIVO

- Conoscere le caratteristiche del settore radiotelevisivo.
- Conoscere la struttura dell'impresa nei suoi aspetti generali di organizzazione e di gestione.
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali.
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
- Conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro.
- Conoscere i principali fattori di rischio.
- Conoscere le misure di prevenzione e protezione.

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio.
- Conoscere e sapere utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività.
- Sapersi rapportare nei confronti delle altre aree aziendali.
- Saper operare in un contesto aziendale con particolare riferimento alla qualità del servizio ed alla soddisfazione del cliente interno.

COMPETENZE PROFILO TIPO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di organizzazione proprio del reparto.
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti tecnici e le attrezzature riferite al proprio profilo.
- Conoscere le figure professionali, i ruoli e le attività del contesto lavorativo nel quale si opera.
- Saper utilizzare gli strumenti informatici ed i principali software applicativi specifici dell'area in cui si opera.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

TABELLA A – SETTORE TELEVISIVO

AREA DI ATTIVITÀ	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
Area Tecnica	Addetto Sale/Studi	Operatore di ripresa, mixer video, mixer audio, tecnico video, tecnico audio, assistente di studio, elettricista, macchinista, assistente alla regia, montatore RVM, tecnico post-produttore, disegnatore videografico.
	Addetto Alta/ Bassa Frequenza	Operatore alta/bassa frequenza, tecnico alta/bassa frequenza, operatore rilevamento misure in campo elettromagnetico, operatore R.F., operatore di emissione, tecnico di manutenzione, tecnico di segnale.
	Addetto supporto tecnico	Disegnatore tecnico, addetto alla videoteca, impaginatore di programmi e pubblicità, tecnico di progettazione.
Area Produttiva	Addetto produttivo	Segretario di produzione, segretario di redazione, impiegato di redazione, realizzatore di produzioni audiovisive news con prestazioni in audio e video.
	Addetto supporto produttivo	Sarto, acconciatore, truccatore, assistente scenografo, assistente costumista.
Area Servizi	Addetto servizi	Impiegato amministrativo e/o impiegato commerciale e/o servizi, contabile, addetto alla segreteria, programmatore, operatore EDP, tecnico di gestione di sistemi informativi, magazzinoiere.

TABELLA B – SETTORE RADIOFONICO

AREA DI ATTIVITÀ	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
Area Tecnica	Addetto Sale/Studi	Fonico - operatore audio addetto alla selezione e montaggi - tecnico addetto alla messa in onda - addetto alla programmazione.
	Addetto Alta/Bassa Frequenza	Tecnico alta frequenza - Tecnico bassa frequenza.
Area Produttiva	Addetto supporto produttivo	Copywriter - operatore che realizza produzioni multimediali - coordinatore di singole produzioni - addetto alla programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto.
Area Servizi	Addetto supporto gestionale	Addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria - tecnico di gestione di sistemi informatici - addetto di amministrazione, legale, personale, commerciale - addetto alle relazioni ed alla promozione - contabile, primanotista.

Per i contenuti a carattere professionalizzante una parte del percorso formativo sarà riferita ai settori, una parte sarà riferita alle specifiche aree di attività; una parte agli specifici profili tipo.

I percorsi formativi relativi ai settori, alle aree di attività ed ai profili tipo, saranno definiti da una apposita Commissione composta da 3 rappresentanti della Parte Datoriale e 3 rappresentanti delle OO.SS. che dovrà concludere i lavori entro il 15 dicembre 2006.

Per le competenze specifiche richieste da ogni qualifica il percorso formativo sarà formalizzato all'atto dell'assunzione nel progetto formativo individuale.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in azienda anche attraverso lo strumento della formazione a distanza e strumenti e-learning, secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero dalla futura normativa regionale e nazionale.

Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico pratica con prevalenza di apprendimento teorico.

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro.

La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali.

Tale formazione sarà pari ad almeno un terzo del monte ore annue previsto.

La parte della formazione concernente le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'immediato inizio del rapporto di lavoro.

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendistato.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor all'apprendista affinché venga seguito nella formazione.

Il tutor dovrà avere le necessarie competenze, così come definito dalle leggi regionali.

Il tutor deve appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto .

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

La durata del periodo di prova è legata alla qualifica professionale da conseguire ed è determinata come segue:

30 giorni per le qualifiche appartenenti al 3° livello TV; 2° livello radiofonico;
45 giorni per le qualifiche appartenenti al 4° livello TV; 3° livello radiofonico;
45 giorni per le qualifiche appartenenti al 5° e al 6° livello TV; 4° e 5° livello radiofonico.

In tale periodo entrambe le parti potranno recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e con la retribuzione delle ore effettivamente prestate.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'orario di lavoro è fissato secondo le norme del presente CCNL, comprensivo delle ore destinate alla formazione teorico pratica.

Anche agli apprendisti verranno riconosciute le ore di lavoro ridotte in ragione di anno per gli altri lavoratori di cui all'art. 38 del precedente CCNL.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con gradualità, in funzione dell'anzianità professionale, e con riferimento alla normale retribuzione, ex art 45 del precedente CCNL dei lavoratori qualificati di pari livello come segue:

SETTORE TELEVISIVO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno/	5° anno
professionalità 3° livello ccnl	80%	80%	85%	90%				
professionalità 4° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	
professionalità 5° e 6° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	100%

SETTORE RADIOFONICO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno/	5° anno
professionalità 2° livello ccnl	80%	80%	85%	90%				
professionalità 3° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	
professionalità 4° e 5° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	100%

A questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia e di misura pari ad una mensilità della retribuzione normale in atto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.

Fatto salvo che in materia di conservazione del posto si applica quanto previsto dall'art. 53 del precedente CCNL, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, sarà corrisposto all'apprendista il 75% del trattamento economico.

L'istituto delle ferie è parificato all'art. 42 del precedente CCNL.

L'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine dell'apprendistato stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità (effettuata in relazione allo specifico addestramento pratico) ha diritto comunque all'attribuzione della qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.

Le imprese che hanno in organico fino a 15 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.

I limiti di cui sopra non si applicano nel caso in cui nei diciotto mesi precedenti l'impresa abbia stipulato un solo contratto di apprendistato professionalizzante.

Nota a verbale

Si intende che l'arrotondamento nel calcolo percentuale è all'unità superiore.

CAPITOLO VI

Art. 29 – Classificazione del personale

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su nove livelli retributivi per il settore televisivo e su sei per il settore radiofonico in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra “quadri”, “impiegati” e “operai” viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l’inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Ai lavoratori che vengono eventualmente assegnati all’esplicazione di mansioni classificabili nell’ambito di diversi livelli, sarà riconosciuto il livello corrispondente alla mansione di contenuto superiore sempre che quest’ultima abbia carattere di prevalenza di tempo e sia svolta con normale continuità.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l’inquadramento viene effettuato, nell’ambito dello stesso livello, sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore e particolarmente nelle strutture regionali e locali, per favorire uno sviluppo professionale dei lavoratori, viene chiarito che l’organizzazione del lavoro presuppone il ricorso all’interscambiabilità delle mansioni in aree professionali compatibili.

Le aziende confermano l’orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative ed in presenza dei requisiti necessari, le risorse umane disponibili favorendo lo sviluppo professionale dalle mansioni d’ordine alle mansioni di concetto, anche attraverso corsi di aggiornamento.

Alla luce della particolare evoluzione tecnologica e dell’emergere di nuove figure professionali, sulla base di quanto scaturito dalle verifiche della sezione formazione e qualificazione dell’Osservatorio, le parti convengono di incontrarsi per valutare eventuali integrazioni all’inquadramento professionale relativo alle nuove figure emerse. A tal fine le parti costituiranno una Commissione paritetica ad hoc, composta da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti, con il mandato di concludere i lavori di analisi e studio entro il mese di giugno 2012.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, in apposito incontro, le R.S.U. e/o i Sindacati Territoriali di categoria sui lavoratori interessati ad una diversa programmazione dell’organizzazione del lavoro relativa all’interscam-

biabilità delle mansioni anche al fine di una possibile crescita professionale degli stessi.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE TELEVISIVO

1° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

Operai

- aiutante generico;
- fattorino generico-uscieri;
- addetto alle pulizie;
- manovale;
- custode.

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di generiche conoscenze pratiche e tecniche.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- centralinista e/o receptionista con mansioni di segreteria semplice;
- addetto assistenza telefonica alla clientele - che, in possesso di conoscenze di base, cura l'assistenza telefonica alla clientela applicando le procedure di gestione previste ed espletando le attività operative correlate;
- addetto generico di segreteria;
- impiegato amministrativo e/o commerciale e/o servizi;
- operatore R.F. Opera con sufficiente conoscenza di procedure tecniche, consente la trasmissione e la ricezione di segnali in radiofrequenza provenienti da telecamere in studio o in esterna.

Operai

- addetto generico di supporto alla produzione e/o ai servizi;
- guardarobiere;

- addetto al magazzino;
- autista;
- operaio comune;
- aiutante di studio;
- fattorino-uscieri con comprovata esperienza.

3° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con adeguate conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- centralinista e/o receptionista con mansioni di segreteria semplice al quale è richiesta la conoscenza di una lingua straniera;
- impiegato amministrativo e/o commerciale e/o servizi (con funzioni di archivistica e/o terminalista e/o addetto alla contabilità e/o cassiere ecc) proveniente dal 2° livello con 18 mesi di effettivo servizio;
- addetto alla segreteria, al quale è richiesta la conoscenza di stenografia, proveniente dal 2° livello con 18 mesi di effettivo servizio;
- addetto call center - che, in possesso di conoscenze ed esperienze specifiche nell'ambito delle procedure di gestione della clientela, con provenienza dal 2° livello (18 mesi) e previa verifica professionale, cura l'assistenza telefonica ai clienti, svolgendo le attività ausiliarie connesse.
- operatore web - che provvisto delle necessarie conoscenze tecniche e competenze informatiche è addetto all'impaginazione delle pagine web;
- operatore Televideo;
- operatore di ripresa;
- operatore EDP;
- mixer video;
- tecnico video;
- tecnico audio;
- mixer audio;
- operatore emissione reale e simulata, che utilizza anche sistemi informatici e digitali;
- montatore RVM;
- operatore alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale di ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico ecc);

- operatore R.F - Oltre a quanto espresso al 2° livello, attua all'occorrenza le procedure tecniche di regolazione degli apparati garantendo la qualità dei segnali negli standard prefissati;
- disegnatore tecnico;
- disegnatore videografico;
- specializzato di ripresa;
- operatore telecinema;
- segretario di produzione;
- segretario di redazione;
- ausiliario di studio;
- addetto alla videoteca.

Operai

- addetto alla produzione e ai servizi;
- impiantista/installatore;
- autista mezzi pesanti e speciali;
- sarto;
- elettricista;
- macchinista;
- magazziniere;
- truccatore;
- parrucchiere;
- camerinista;
- operaio qualificato.

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica ed amministrativa di rilievo e complessità con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

- impiegato di concetto di area amministrativa e/o commerciale e/o servizi;
- segretario al quale è richiesta la conoscenza di lingua straniera;
- contabile;
- addetto alla programmazione e palinsesto;
- programmatore;

- analista;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici anche interfacciati con sistemi video;
- web designer – con un anno di esperienza nella mansione che, con la padronanza della tecnica e dei linguaggi specifici di base, cura tutta la realizzazione grafica e l’impaginazione delle pagine web;
- operatore di ripresa;
- mixer video;
- tecnico video;
- mixer audio;
- tecnico audio;
- operatore di emissione;
- montatore RVM;
- montatore RVM con ottima conoscenza delle apparecchiature analogiche e digitali, svolge attività di contribuzione e di montaggio complesso di audiovisivi garantendo standard tecnici prefissati;
- addetto customer service che, in possesso di conoscenze ed esperienze approfondite nell’ambito delle procedure di gestione della clientela con comprovata esperienza, cura le relazioni con i clienti, applicando le procedure in materia;
- disegnatore videografico;
- operatore telecinema provenienti dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione e con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell’apparecchiatura affidata;
- operatore audio-video addetto alla selezione e al montaggio che realizza produzioni semplici;
- tecnico alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale in ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc.) proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- ausiliario di studio proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- assistente di studio;
- assistente scenografo diplomato al Liceo artistico;
- assistente costumista diplomato al Liceo artistico;
- addetto alla realizzazione delle scenografie semplici (costruttore);
- segretario di produzione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- segretario di redazione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;

- disegnatore tecnico con un anno di esperienza nella mansione;
- addetto alla videoteca con funzioni di ricerca e selezione del materiale;
- operatore Televideo che realizza grafica;
- magazziniere con esperienza che, oltre a movimentare i materiali, assicura il controllo delle bolle di entrata e di uscita merci e svolge anche attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino.

Operai

- impiantista installatore;
- operaio specializzato;
- sarto con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- acconciatore con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- macchinista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;
- elettricista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;
- truccatore con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione.

5° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che con autonomia di iniziativa svolgono, su indicazioni di massima e sulla base di programmi, compiti che richiedono la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, con notevole esperienza nel settore televisivo e capacità professionali che comportano la programmazione e l'espletamento di autonome attività specifiche e/o il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

- impiegato di concetto amministrativo e/o commerciale e/o servizi;
- esperto di amministrazione del personale;
- contabile con esperienza nelle varie specializzazioni (contabilità generale e/o analitica e/o gestionale e/o ecc) in grado di operare autonomamente nell'ambito delle mansioni affidategli con direttive di massima;
- segretario di alta direzione al quale è richiesta la conoscenza di lingue straniere;
- segretario di produzione di produzioni complesse;
- segretario di redazione di produzioni complesse;

- documentalista – che in autonomia cataloga, inserisce, preleva tutto il materiale dall’archivio digitale, con i criteri e le metodologie di archiviazione di tutti i files multimediali;
- tecnico di alta/bassa frequenza (di manutenzione e costruzione e/o con funzioni di rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc.) con comprovata capacità ed esperienza professionale;
- analista programmatore;
- tecnico di gestione di sistemi informatici complessi anche interfacciati con sistemi video;
- web master – che, oltre alla cura e realizzazione grafica delle pagine web, concorre alla loro progettazione e/o svolge funzioni di coordinamento di altri web designer;
- tecnico di segnale con comprovata capacità ed esperienza;
- addetto alla gestione ed allo smistamento di sistemi complessi di segnali analogici e /o digitali, che cura anche l’emissione, e il controllo e l’equalizzazione, anche gestendo sistemi di accesso condizionato;
- videografico ideatore e animatore;
- editor – che sulla base di una completa esperienza e conoscenza delle apparecchiature tecniche analogiche edigitali, svolge attività di editing dei vari prodotti televisivi, per il loro utilizzo su diverse piattaforme con autonomia e/o coordinando l’attività dei montatori;
- redattore testi (promoter, copywriter);
- impiegato di redazione;
- realizzatore parziale di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all’occorrenza prestazioni in audio e in video;
- programmatore che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio, e l’edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all’occorrenza prestazioni in audio e in video;
- tecnico/*postproduttore* in grado di eseguire produzioni complesse che abbia maturato un’esperienza diversificata nel settore televisivo;
- progettista tecnico;
- assistente scenografo diplomato all’Accademia di Belle Arti;
- assistente costumista diplomato all’Accademia di Belle Arti;
- assistente scenografo diplomato al Liceo artistico con comprovata esperienza nella mansione;
- assistente costumista diplomato al Liceo artistico con comprovata esperienza nella mansione;

- assistente alla regia di produzioni semplici;
 - impaginatore di programmi e pubblicità;
 - coordinatore Televideo;
 - operatore di ripresa - fa parte di strutture che operano con concessione nazionale o titolo equipollente. Con ottima esperienza nella ripresa televisiva e con elementi di illuminazione e fotografia. Opera in studio anche con funzione di tecnico delle luci e utilizza mezzi speciali di ripresa (dolly, steadycam, snorkel, etc.).
- Opera in esterna prevalentemente in singolo. Ha capacità di programmazione e gestione autonoma delle attività inerenti la mansione.

Operai

- capo squadra;
- operaio altamente specializzato che in autonomia realizza, conduce e mantiene in efficienza impianti elettrici complessi.

6° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

- capo di reparto e/o settore amministrativo, produttivo, commerciale, tecnico o servizi;
- analista sistemista;
- tecnico di gestione di sistemi informatici; complessi interfacciati con sistemi video, di accesso condizionato e di telecomunicazioni, con notevole esperienza professionale ed autonomia operativa, che realizza interventi di manutenzione e modifica del relativo software;
- tecnico/*postproduttore* di produzione altamente specializzato che realizza produzioni complesse, fornendo apporti di natura creativa e/o esercitando plurimansioni;
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione, costruzione e progettazione con elevata capacità professionale che opera in autonomia su apparati tecnologici complessi;
- assistente scenografo diplomato all'Accademia delle Belle Arti con 24 mesi di permanenza al 5° livello;

- assistente costumista diplomato all’Accademia delle Belle Arti con 24 mesi di permanenza al 5° livello;
- regista di produzioni semplici;
- assistente alla regia di produzioni complesse;
- realizzatore di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all’occorrenza prestazioni in audio e video;
- direttore* della fotografia di produzioni semplici;
- direttore* di produzione di produzioni semplici;
- direttore* della programmazione e del palinsesto;
- programmatore regista che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l’edizione, redige o concorre alla stesura di testi effettuando all’occorrenza prestazioni in audio e in video;
- operatore di emissione - Fa parte di strutture che operano con concessione nazionale o titolo equipollente e opera su impianti che trasmettono più di due reti nazionali. Con significativa esperienza ed ottima conoscenza tecnico-operativa di tutte le apparecchiature utilizzate, in completa autonomia, garantendo gli standard di qualità audio e video del segnale, gestisce le diverse attività del reparto quali l’emissione di più segnali video anche ad accesso condizionato, il caricamento e il controllo di tutti i materiali sui sistemi automatici (video server), gli inserimenti degli inserti pubblicitari, delle grafiche, dei trasferimenti di servizio e di contribuzione nonché del monitoraggio della qualità dei segnali in R.F.

* Secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

7° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello, ad eccezione dell’addetto all’informazione – “Telereporter” –, i lavoratori che fanno parte di strutture che operano con concessione nazionale, i quali con elevata autonomia operativa, decisionale e di iniziativa, svolgono mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità tecniche, artistiche e creative, acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- capo di reparto e/o settore amministrativo, produttivo, commerciale, tecnico o servizi;

- tecnico di produzione/editor/videodesigner con elevate responsabilità e capacità professionali che esercita plurimansioni e fornisce anche apporti di natura artistica e creativa per produzioni di particolare complessità e/o coordina gruppi di lavoro;
- tecnico alta/bassa frequenza di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche con progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi con l'eventuale coordinamento di gruppi di lavoro;
- assistente scenografo di produzioni di particolare complessità;
- assistente alla regia di produzioni di particolare complessità;
- costumista;
- assistente al produttore*;
- direttore* della fotografia;
- direttore* di produzione;
- regista;
- programmatore regista di produzioni semplici che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video;
- addetto all'informazione - "telereporter" - anche proveniente dalla mansione di realizzatore di produzioni televisive o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia o secondo indicazioni impartite dal capo settore realizza produzioni televisive aventi finalità illustrative e/o informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi scritti, prestazioni in audio e in video, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti, in sede o in esterno (vedi dichiarazione a verbale).

* Secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

8° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste.

Profili esemplificativi:

- responsabile di unità organizzative complesse (amministrative, tecniche, commerciali, artistiche, produttive);

- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- direttore di produzione di produzioni complesse;
- scenografo;
- direttore della fotografia di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità;
- responsabile di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza;
- assistente al produttore esecutivo di produzioni complesse;
- programmatore regista* di produzioni complesse che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video di produzioni complesse;
- capo del settore dell'informazione con compiti di coordinamento e conduzione di settori autonomi oppure dell'insieme dei servizi di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza regionale, oppure capo di un settore autonomo dell'informazione di emittente con struttura complessa che opera su bacini di utenza pluriregionali, proveniente dalla mansione di addetto all'informazione o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, che realizza produzioni televisive aventi finalità illustrative e/o informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi scritti, prestazioni in audio e in video, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti, in sede od in esterno (vedi dichiarazione a verbale).

* Di emittenti che operano con concessione nazionale.

9° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione di programmi; nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello, per ampiezza e natura, con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al livello 8.

Profili esemplificativi:

- il responsabile di emittente con struttura complessa che opera su almeno tre bacini di utenza;

- responsabile di unità organizzative molto complesse;
- produttore esecutivo di produzioni complesse;
- regista di produzioni altamente complesse;
- direttore di produzioni altamente complesse;
- capo del settore dell'informazione di emittente con struttura complessa che opera su bacini di utenza pluriregionali (vedi dichiarazione a verbale).

Dichiarazione a verbale

Le parti, prendendo atto che la disciplina della emittenza impone l'obbligo di realizzazione di una quota di informazione e di telegiornali, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività come dai nuovi profili professionali al 7°, 8° e 9° livello. Cio' al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali in primo luogo aziendali.

Le suddette nuove figure professionali rappresentano il possibile sviluppo professionale, in presenza di adeguati requisiti e propensioni e compatibilmente con le esigenze aziendali, di quelle del montatore, operatore di ripresa, realizzatore e programmatore regista, anche attraverso l'espletamento di idonei corsi di formazione.

L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica, a livello aziendale, della professionalità acquisita.

Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.

A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.

Viene concordamente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE RADIOFONICO

1° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

Operai

- manovale;
- fattorino;
- usciere;
- addetto alle pulizie.

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono con adeguata conoscenza tecnico-pratica e nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- annunciatore;
- addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria;
- lettore di testi redatti da altri;
- animatore senza significative esperienze;
- aiuto manutentore di bassa frequenza;
- aiuto manutentore di alta frequenza;
- aiuto tecnico di gestione di sistemi informativi;
- fonico.

Operai

- operaio qualificato;
- autista.

3° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica e amministrativa nonché artistica di rilievo e complessità con notevole esperienza nel settore radiofonico, con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- contabile, primanotista, addetto di amministrazione, commerciale, personale, in realtà semplici;

- addetto alla programmazione, programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto, ciascuno di questi anche con l'ausilio di strumenti grafici, informatici, e reti telematiche;
- fonico proveniente dal 2° livello con almeno un anno di esperienza nella mansione e con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell'apparecchiatura affidata, o con diploma specifico;
- operatore audio addetto alla selezione e montaggio che realizza produzioni semplici;
- tecnico alta/bassa frequenza;
- animatore con autonomia operativa ed esperienze significative e permanenza per almeno 36 mesi al 2° livello;
- copywriter;
- tecnico addetto alla messa in onda con compito di redigere il registro dei programmi trasmessi e curare la registrazione integrale degli stessi;
- addetto di redazione che sulla base di indicazioni impartite redige testi su avvenimenti e situazioni effettuando anche prestazioni in audio;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici;
- addetto alle relazioni ed alla promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- operatore che realizza produzioni multimediali.

Operai

- operaio specializzato.

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- addetto di amministrazione, legale, personale, commerciale, in realtà complesse;
- coordinatore di singole produzioni;
- animatore e conduttore di produzioni anche complesse con comprovata esperienza ed autonomia operativa;
- informatore radiofonico - "Radioreporter" - anche proveniente dalla mansione di addetto di redazione o da altre mansioni, anche se già iscritto ad

albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia operativa o secondo direttive impartite realizza produzioni radiofoniche aventi finalità informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi, prestazioni in audio, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti in sede o in esterno;

- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione con comprovata capacità ed esperienza professionale;
- coordinatore delle relazioni e della promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- tecnico di gestione di sistemi informatici complessi;
- documentalista – addetto all'archivio digitale che in condizioni di autonomia operativa provvede alla sua gestione.

5° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri ed autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste in realtà radiofoniche semplici, o lavoratori che, in realtà complesse, svolgono le mansioni di cui sopra alla diretta dipendenza dei responsabili di funzione.

Profili esemplificativi:

- responsabile di settore amministrativo, produttivo commerciale, tecnico, artistico, legale;
- assistente al responsabile di realtà complesse;
- responsabile del settore dell'informazione con coordinamento di unità organizzative o dell'insieme dei servizi in realtà radiofoniche semplici, oppure capo di un settore autonomo dell'informazione in realtà radiofoniche complesse, proveniente dalla mansione di informatore radiofonico o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, con compiti anche di produzione (vedi, dichiarazione o verbale);
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche in progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi, anche digitali, con l'eventuale coordinamento di altri lavoratori.

6° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative

di notevole importanza e complessità, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione di programmi.

Profili esemplificativi:

- responsabile di unità con struttura complessa;
- responsabile di produzioni altamente complesse;
- responsabile del settore dell'informazione in realtà radiofoniche complesse; anche se già iscritto ad albi od ordini professionali (vedi dichiarazione o verbale).

Nota verbale

I profili esemplificativi del 2°, 3° e 4° livello si intendono svolti anche con l'ausilio ed utilizzo di sistemi informatici e digitali.

Dichiarazione a verbale

Le parti, prendendo atto che la disciplina della emittenza impone l'obbligo di realizzazione di una quota di informazione, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività. Ciò al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali.

L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica, a livello aziendale, della professionalità acquisita.

Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.

A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.

Viene concordamente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti.

Art. 30 – Quote di riserva

Si recepisce integralmente il seguente testo di accordo integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della emittenza radiotelevisiva privata 1.3.91 sulla materia di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 della Legge 223/90, stipulato tra le Organizzazioni sindacali di categoria e la FRT- Federazione Radio Televisioni: "Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 della legge 223/90 le assunzioni di personale inquadrato

per quanto riguarda il settore televisivo, nei livelli 9-8-7-6 nonché le seguenti figure professionali dei livelli 5-4-3”.

TELEVISIONI

5° livello

- analista programmatore;
 - tecnico di gestione di sistemi informatici complessi anche interfacciati con sistemi video;
 - tecnico di segnale, con comprovata capacità ed esperienza, addetto alla gestione ed allo smistamento di sistemi complessi di segnali analogici e/o digitali, che cura anche l'emissione, il controllo e l'equalizzazione, anche gestendo sistemi di accesso condizionato;
 - esperto amministrazione personale;
 - segretario di alta direzione;
 - impiegato di redazione;
 - operaio altamente qualificato;
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (segretario produzione, segretario redazione, tecnico alta e bassa frequenza, videografico, redattore testi, realizzatore parziale di produzione, programmatore, tecnico, progettista, assistente scenografo, assistente costumista, assistente di regia, impaginatore, coordinamento video, assistente arredatore, assistente musicale) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

4° livello

- programmatore;
 - analista;
 - tecnico di gestione di sistemi informatici semplici anche interfacciati con sistemi video;
 - impiantista;
 - macchinista con notevole esperienza;
 - elettricista con notevole esperienza;
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (addetto programmazione, operatore ripresa, operatore audio video, tecnico frequenze, ausiliario di studio, assistente di studio, assistente scenografo, assistente costumista, addetto scenografia, segretario produzione, segretario redazione, disegnatore tecnico, addetto videoteca, operatore televideo, assistente arredatore, assistente musi-

cale, sarto, acconciatore, truccatore) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

3° livello

- operatore EDP;
 - impiantista/installatore;
 - autista mezzi pesanti/speciali;
 - elettricista;
 - macchinista;
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (operatore televideo, operatore di ripresa, mixer video/audio, tecnico video/audio, operatore emissione, montatore rvm, operatore frequenza, disegnatore tecnico/videografico, specializzato ripresa, operatore telecinema, segretaria produzione/redazione, ausiliario studio, addetto videoteca, addetto produzione, assistente arredatore, sarto, truccatore, parrucchiere, camerinista) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

RADIO

Per il settore radiofonico, fermo restando quanto sopra stabilito, non costituiscono base di calcolo le assunzioni di personale inquadrato nei livelli 6-5-4 nonché le seguenti figure professionali dei livelli 3 e 2.

3° livello

- addetto alla programmazione, programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto, ciascuno di questi anche con l'ausilio di strumenti grafici, informatici, e reti telematiche;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici;
- addetto alle relazioni ed alla promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- operatore che realizza produzioni multimediali.

Le figure professionali artistiche e tecniche (addetto programmazione, fonico, operatore audio, tecnico alta-bassa frequenza, animatore, copywriter) specifiche della produzione radiofonica.

2° livello

- aiuto tecnico di gestione di sistemi informativi;
- lettore di testi;

– segretario di redazione;
nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (annunciatore, animatore, aiuto manutentore alta-bassa frequenza, fonico) specifiche della produzione radiofonica.

Operai

- operaio qualificato;
- autista.

CAPITOLO VII

QUADRI

NORME PER I QUADRI

Art. 31 – Declaratoria

In attuazione dell'articolo 2 della legge n. 190/85, la qualifica di quadro viene attribuita a quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in organizzazione di adeguata dimensione e struttura anche decentrata con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità e rilevanza aziendale.

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole figure professionali, sono individuati due livelli di quadro.

Livello A

Appartengono di norma a questo livello i lavoratori inquadrati nella prima classe di retribuzione del presente CCNL.

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito della seconda classe di retribuzione del presente CCNL, svolgono mansioni con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e rilevanza aziendale.

In tale contesto vengono indicati nel livello B le seguenti figure professionali:

- responsabile di unità organizzativa complessa;
- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità.

L'attribuzione della qualifica di quadro secondo la disciplina del presente contratto verrà effettuata entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL.

Art. 32 – Formazione

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tali categorie di lavoratori.

Art. 33 – Svolgimento temporaneo delle mansioni

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 34 – Responsabilità civile e penale

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile presso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 35 – Indennità di funzione settore televisivo

A decorrere dall'1 Agosto 1994 l'indennità di funzione quadri viene determinata nelle seguenti misure:

Quadri A € 61,97 lorde mensili per tredici mensilità

Quadri B € 49,06 lorde mensili per tredici mensilità

A decorrere dal 1° giugno 2007 indennità di funzione Quadri viene determinata nelle seguenti misure:

Quadri A € 70 lordi mensili per 13 mensilità

Quadri B € 58 lordi mensili per 13 mensilità

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione si dà piena attuazione al disposto della legge 13 Maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i quadri.

Art. 36 – Indennità di funzione settore radiofonico

Per il settore radiofonico, ferma restando la normativa di cui agli articoli dal 31 al 35 di cui al presente contratto, resta convenuto che vengono rico-

nosciuti “quadri” i lavoratori inquadrati al 6° livello della relativa classificazione.

Per detti lavoratori é concordata una indennità di funzione di euro 30,99 lorde per 13 mensilità. Per detti lavoratori, a decorrere dal 1° giugno 2007, l’indennità di funzione viene determinata in euro 41 lordi per 13 mensilità.

CAPITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Art. 37 – Orario di lavoro

Fermo restando che la durata massima dell'orario di lavoro è determinata dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni, si conviene che l'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali effettive e di 8 ore giornaliere, per una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi, o di ore 6,40 giornaliere per una distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi.

Ferma restando la normale durata della prestazione giornaliera, il turno notturno limitatamente alle emittenti tv, ha una durata di 39 ore settimanali a decorrere dal 1° gennaio 1985.

Fermo restando quanto precede, per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, di semplice attesa e custodia (*), l'orario normale contrattuale è fissato in 45 ore settimanali.

Le parti riconfermano che a decorrere dal 01.01.1985, sia in applicazione del protocollo di intesa 22 gennaio 1983 sia per le successive intese, l'orario di lavoro è stato ridotto, per tutti i lavoratori compresi i turnisti di cui al II comma del presente articolo, delle seguenti ore in ragione di anno:

- 40 ore in ragione di anno dal 01.01.1985;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.06.1988;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.06.1989;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.12.1989;
- 2 ore in ragione di anno dal 01.09.1990;
- 8 ore in ragione di anno dal 01.01.1992.

Pertanto a decorrere dall'1/1/92 il totale delle ore di lavoro ridotte in ragione di anno per tutti i lavoratori è pari a 68.

Le modalità di attuazione della riduzione di orario, di cui al comma precedente, unitamente a quella di cui al protocollo di intesa 22.01.1983, saranno precisate a livello aziendale.

Le suddette riduzioni vengono assorbite, fino a concorrenza, dagli orari inferiori rispetto all'orario normale di cui al primo comma del presente articolo, eventualmente esistenti a livello aziendale.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, la maturazione sarà calcolata in ragione della prestazione resa nell'anno solare.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come un mese intero.

Al lavoratore possono essere richieste, per esigenze tecnico-produttive eccezionali e non prevedibili per l'azienda, prestazioni individuali che eccedono l'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Le ore di lavoro straordinario oltre le 40 e sino alle 48 ore settimanali, nonché le ore di lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 45 da calcolare sulle quote orarie della normale retribuzione di cui al succitato articolo 45.

(*) Di cui alla tabella approvata con R.D.L. 6.12.'23 n. 2657 e succ. mod. e integr. (in alleg.).

Art. 38 – Orario di lavoro e flessibilità

Le parti anche alla luce dell'evoluzione tecnologica del settore e dei riflessi conseguenti le norme sull'emittenza radiotelevisiva, convengono che l'impiego dei lavoratori, pur nel rispetto delle vigenti norme di legge e della contrattazione collettiva, debba rispondere a criteri di flessibilità tali da permettere di far fronte alle variazioni programmabili e non della produzione.

Questi obiettivi comportano la opportunità del ricorso al massimo utilizzo degli impianti (attività a ciclo continuo, turni differenziati, turni avvicendati ecc.) che, unitamente ai criteri di flessibilità di cui al punto precedente, rappresentano lo strumento più idoneo per il conseguimento dell'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali e dell'efficienza organizzativa e produttiva.

Per far fronte a variazioni programmabili di produzione e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e fino alle 48 ore a settimana con prestazioni lavorative inferiori alle 40 ore a congruaggio delle ore lavorate o da lavorare in più nel periodo.

Al fine di attuazione del regime di flessibilità che potrà anche articolarsi per singoli reparti, le aziende daranno di norma trimestralmente informazioni previsionali alle R.S.U. dei periodi previsti di superamento o di riduzione dell'orario normale contrattuale.

Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento e di godimento dei relativi recuperi saranno esaminate tenendo conto delle necessità tecnico-produttive e organizzativo aziendali con le R.S.U. e comunicate in tempo utile ai lavoratori.

I lavoratori non possono esimersi dall'effettuare turni giornalieri e/o avvicendati che dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nei turni avvicinati dove è indispensabile la presenza continua dei lavoratori l'orario di ciascun turno dovrà sovrapporsi di almeno 5 minuti all'inizio o alla fine.

Il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro supplementare o straordinario.

Le aziende si impegnano a trovare idonee soluzioni per ovviare al determinarsi di situazioni anomale.

Le parti convengono che, considerata la particolarità delle modalità con cui viene resa la prestazione giornaliera dal personale tecnico produttivo, la durata minima di intervallo – ai fini del riposo giornaliero – potrà essere inferiore a 11 ore, ma comunque non minore di 9 ore.

Fermo restando quanto previsto agli articoli 37 e 38, qualora emergesse a livello aziendale l'esigenza di introdurre regimi di orario ulteriori rispetto alle previsioni dei citati articoli 37 e 38, questa sarà esaminata dalle aziende con le OO.SS competenti.

Dichiarazione a verbale all'articolo 38

Le aziende si impegnano a che la flessibilità non sia uno strumento utilizzato per determinare strutturalmente lavoro eccedente l'orario medio settimanale, attuando giorni di riposo compensativo. Le parti a livello aziendale favoriranno le possibili iniziative perchè gradualmente l'orario medio settimanale effettivo su base annua sia tendenzialmente ricondotto a 39 ore, computando a tale scopo anche i permessi conseguenti alle riduzioni di orario già previste.

Nella contrattazione a livello delle singole aziende o di gruppi di aziende potranno essere esaminate modalità per favorire lo sviluppo dell'occupazione.

A questo fine potranno essere utilizzate risorse rese disponibili dalla contrattazione di II livello ai sensi degli accordi Interconfederali vigenti.

Art. 39 – Gestione orario straordinario

A livello aziendale potranno essere definite intese, relativamente alle attività programmabili, per la possibile utilizzazione di quote di supero orario da destinarsi, in periodi predeterminati dell'anno, alla fruizione di riposi aggiuntivi.

In particolare nel caso in cui a livello di programmazione dell'attività si riscontrino in sede preventiva l'esigenza di disporre di un numero di ore di attività superiore a quello sviluppabile con le risorse disponibili, tra azienda e rappresentanze dei lavoratori potranno essere definiti periodi dell'anno nell'ambito dei quali i singoli lavoratori potranno chiedere di fruire di riposi sostitutivi delle ore effettuate in supero orario in alternativa al pagamento delle stesse secondo la normale prassi.

Le maggiorazioni di contratto afferenti le ore di supero di orario come definite dall'articolo 45 del presente contratto saranno liquidate nel mese di competenza.

Le quote orario accantonate a livello individuale saranno utilizzate nella finestra temporale predeterminata e, in mancanza, saranno liquidate al termine della stessa conteggiando i valori maturati al momento della effettuazione del supero orario.

I singoli lavoratori potranno chiedere di effettuare riposi sostitutivi delle ore di supero orario, nella misura del 30 % di queste ultime.

Le quote orarie accantonate con le modalità sopra descritte potranno essere fruite a blocchi non inferiori alle 4 ore. La fruizione dei riposi, nell'ambito della finestra temporale predeterminata, verrà di volta in volta concordata con l'Azienda, secondo la normale prassi.

Nel caso in cui, durante il periodo della cosiddetta finestra temporale di fruizione dei permessi individuali, si verifichino esigenze di attività aggiuntive rispetto alla disponibilità di fatto, le Aziende potranno decidere di assumere personale con contratto di lavoro temporaneo e/o a tempo determinato.

Le modalità di cui sopra saranno sperimentate nelle diverse imprese a partire dalle aree dell'intrattenimento e amministrative con eventuali possibilità di estensione ad altre aree da individuarsi a livello aziendale, per il periodo intercorrente tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2000. In caso di risultato insoddisfacente le Parti stipulanti si incontreranno per definire correttivi o la definitiva conclusione della sperimentazione.

Art. 40 – Inizio e fine del lavoro

L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda e verrà affisso a norma di legge.

Art. 41 – Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di sospensione o interruzione del lavoro per cause di forza maggiore per breve durata, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art. 42 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:

- 20 gg. lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 24 gg. lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione previa informazione alle R.S.U. ove esistenti e di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane, mentre il godimento dei giorni residui potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, anche durante il periodo di prova, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero.

Dal computo delle ferie sono escluse le festività settimanali e infrasettimanali cadenti in tale periodo.

Nel caso in cui il lavoratore per eccezionali ragioni di servizio interrompesse le ferie, resta fermo il diritto di completare il periodo in epoca successiva entro l'anno.

Resta stabilito il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro sia per tornare al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

I lavoratori extracomunitari potranno fruire delle ferie in un unico periodo nonché di altri permessi contrattualmente previsti cumulabili con le stesse.

Tali richieste dovranno essere presentate con congruo anticipo al fine di permettere all'impresa di effettuare i necessari avvicendamenti.

I lavoratori che volessero fruire di tale possibilità dovranno presentare documentazione di appartenenza a Paesi extracomunitari.

Art. 43 – Festività

Sono considerate festività:

- a) le domeniche;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile); la festa del lavoro (1° maggio); l'anniversario della Repubblica (2 giugno).
- c) Capodanno (1° gennaio); Epifania (6 gennaio); Lunedì di Pasqua (mobile); Assunzione (15 agosto); Ognissanti (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre); Santo Stefano (26 di-

cembre); la ricorrenza del Santo patrono delle località ove ha sede l'unità produttiva (per il Comune di Roma 29 giugno S.S. Pietro e Paolo, ai sensi del DPR del 28 dicembre 1985 n. 792).

In sostituzione delle festività soppresse, di cui all'articolo 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del DPR 28 dicembre 1985, n. 792 saranno concessi 4 giorni di permessi individuali retribuiti.

Tali giornate di permesso non saranno di norma fruitate unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto delle festività che coincidano con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario del 4 novembre.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività religiose soppresse che cadranno o saranno cadute nella frazione dell'anno di servizio.

Trattamento riservato ai lavoratori in occasione delle festività di cui al 1° comma.

- A)** Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di orario, non lavora nelle festività di cui al punto b) e c) del presente articolo ha diritto:
- 1) alla normale retribuzione senza alcun altro compenso per le festività, se la festività non coincide con la domenica;
 - 2) se la festività coincide con la domenica (es. 25 aprile che cade di domenica), ad 1/26 della norma retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.
- B)** Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di lavoro, lavora in una delle festività di cui al punto b) e c), in aggiunta alla normale retribuzione mensile ha diritto.
- 1) se la festività non coincide con la domenica al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 30%;
 - 2) se la festività coincide con la domenica oltre al trattamento di cui al punto 1) a 1/26 della normale retribuzione.
- C)** Se il lavoratore, nell'ambito del suo regime di orario di lavoro, lavora di domenica e gode del riposo compensativo in altro giorno della settimana, quando una delle festività di cui ai punti b) e c) cade di domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, ha diritto:

- 1) ad 1/26 della normale retribuzione mensile;
- 2) al pagamento della sola maggiorazione del 30% per le ore effettivamente lavorate.

(Es: Un lavoratore che presta servizio 5 ore il 25 Aprile cadente di domenica ha diritto:

- alla normale retribuzione;
- ad 1/26 della normale retribuzione;
- al pagamento delle 5 ore maggiorate del 30%;
- se il riposo domenicale viene spostato ad altro giorno della settimana al lavoratore sarà pagata per le 5 ore lavorative la sola maggiorazione del 30%).

D) Se il lavoratore che presta attività per turni avvicendati e, nell'ambito del suo regime di orario di lavoro, lavora nella giornata di domenica effettuando il riposo settimanale spettante in altro giorno della settimana, e se in quella domenica cade una delle festività di cui ai punti b) e c), in aggiunta alla normale retribuzione comprensiva anche dell'indennità di turno di cui al comma VIII dell'articolo 44 ha diritto a:

- 1) 1/26 della retribuzione mensile;
- 2) al pagamento della sola maggiorazione del 30% delle ore lavorate.

E) Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di orario di lavoro presta attività lavorativa dalle 22 alle 6 nelle giornate di cui al punto b) e c) ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 40%.

Art. 44 – Lavoro straordinario, notturno e a turni

Le prestazioni straordinarie – oltre l'orario normale giornaliero fino a 48 ore settimanali – saranno compensate con le seguenti maggiorazioni (peraltro già previste dal 1/8/94 per le prestazioni supplementari):

- 33% in orario diurno;
- 43% in orario notturno;
- 53% in orario festivo;
- 69% in orario festivo notturno.

Per i lavoratori ai quali viene richiesto lavoro oltre il normale orario in via occasionale, le maggiorazioni saranno elevate dopo la 1^a ora giornaliera, rispettivamente alle percentuali del comma seguente.

Le prestazioni straordinarie oltre le 48 ore settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni a decorrere dall'1/8/94:

- 34% in orario diurno;
- 44% in orario notturno;

- 54% in orario festivo;
- 74% in orario festivo notturno.

A fronte degli incrementi e dell'entità complessiva delle maggiorazioni così come consolidatesi nella contrattazione le parti si danno atto che i compensi per lavoro straordinario risultanti dall'applicazione delle aliquote suddette sono da intendersi già comprensivi di incidenza di detti compensi sugli istituti legali e contrattuali e sul TFR.

Pertanto gli istituti legali e contrattuali verranno comunque calcolati escludendo i compensi per lavoro straordinario diurno, notturno, festivo/domenicale e festivo notturno.

Eventuali diversi e più consistenti trattamenti a livello aziendale sono da intendersi già comprensivi degli incrementi previsti nel presente contratto nonché dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali e TFR dei compensi sopra indicati.

Le parti infine convengono che le presenti intese regolano complessivamente gli istituti sopra indicati attraverso il complesso dei benefici concessi che è soddisfacente rispetto a eventuali diritti ed aspettative future.

Pertanto i benefici derivanti dal presente accordo essendo inscindibilmente connessi con l'eliminazione del possibile contenzioso in materia, potranno essere portati in compensazione con eventuali rivendicazioni da parte dei lavoratori per incidenze dei compensi per lavoro straordinario: diurno, notturno, festivo-domenicale diurno e festivo-domenicale notturno su istituti legali contrattuali e TFR.

Si intendono per turni avvicendati quelle prestazioni che vengono effettuate dai lavoratori metodicamente in archi continui settimanali con almeno due orari diversi ed avvicendati.

Le ore effettuate in turni avvicendati saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 7% turni dalle 6 alle 22;
- 15% turno notturno dalle 22 alle 6.

Per i turni a cavallo tra diurno e notturno le maggiorazioni saranno commisurate alle ore effettivamente prestate in ciascuna fascia oraria.

Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie (1/173) degli elementi retributivi 1), 2), 3), 4) dell'articolo 45 calcolate secondo i criteri previsti dallo stesso articolo.

Tutte le maggiorazioni di cui all'articolo 43 e del presente articolo non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore turnista che nell'ambito del suo regime orario di lavoro presta la propria attività nella giornata di domenica, effettuando il riposo festivo spettante in altro giorno della settimana, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del

30% per quella domenica. Resta inteso che al suddetto lavoratore sarà comunque erogata l'indennità turno di cui al 10° comma del presente articolo.

Per le lavorazioni a turni avvicendati, il computo delle maggiorazioni per lavoro straordinario avverrà sulla base dell'orario che scaturisce dalla media plurisettimanale (ciclo della turnazione).

Il lavoro ordinario prestato dalle 22 alle 6 sarà compensato con la maggiorazione del 20%, esclusi i turnisti.

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 45 – Elementi della retribuzione

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

- 1) minimo contrattuale;
- 2) l'indennità di contingenza fissata il 1° novembre 1991; (All. A)
- 3) eventuali superminimi e compensi a carattere continuativo corrisposti mensilmente;
- 4) aumenti periodici di anzianità.

La quota oraria della retribuzione mensile di fatto è pari a 1/173 e quella giornaliera pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 46 – Minimi tabellari ed aumenti salariali

Settore Televisivo

- 1) Le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/12	Parametri
9°	40,37	47,10	47,10	253
8°	37,02	43,19	43,19	232
7°	34,15	39,84	39,84	214
6°	32,55	37,98	37,98	204
5°	30,00	35,00	35,00	188
4°	25,21	29,41	29,41	158
3°	21,06	24,57	24,57	132
2°	18,51	21,60	21,60	116
1°	15,96	18,62	18,62	100

- 2) I minimi contrattuali tabellari mensili comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno come segue:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/12
9°	1534,33	1581,43	1628,53
8°	1406,32	1449,51	1492,70
7°	1296,74	1336,58	1376,42
6°	1237,29	1275,27	1313,25
5°	1140,00	1175,00	1210,00
4°	958,69	988,11	1017,52
3°	799,95	824,53	849,10
2°	703,66	725,26	746,85
1°	606,36	624,97	643,59

Settore Radiofonico

- 1) Le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012	Parametri
6°	39,64	39,64	31,71	225
5°	35,59	35,59	28,47	202
4°	29,25	29,25	23,40	166
3°	25,00	25,00	20,00	141,9
2°	21,09	21,09	16,87	119,7
1°	17,62	17,62	14,09	100

- 2) I minimi contrattuali tabellari mensili comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno come segue:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012
6°	1106,36	1146,00	1177,71
5°	992,08	1027,67	1056,14
4°	816,50	845,74	869,14
3°	697,00	722,00	742,00
2°	588,60	609,69	626,56
1°	491,94	509,56	523,65

Art. 47 – Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso di inizio del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno da considerare mese intero.

Art. 48 – Aumenti periodici di anzianità

Settore televisivo

Ai lavoratori, per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di

anzianità e fino a un massimo di 5 bienni, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

9° Livello	24,79
8° Livello	22,72
7° Livello	21,69
6° Livello	21,17
5° Livello	19,63
4° Livello	18,08
3° Livello	15,49
2° Livello	12,91
1° Livello	12,39

Settore radiofonico

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino a un massimo di 5 bienni, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

6° livello	19,63
5° livello	18,08
4° livello	16,01
3° livello	15,49
2° livello	12,91
1° livello	12,39

Norme comuni

Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero degli scatti, o frazione di numero degli scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorrono per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con riferimento al sistema di calcolo degli aumenti periodici di anzianità fissato al 4° comma delle “norme comuni” del presente articolo si conferma che l’importo risultante dal ricalcolo sopradeterminato sarà corrisposto al lavoratore in occasione della maturazione del quinto biennio di anzianità.

Art. 49 – Indennità per maneggio denaro

La responsabilità di cassa o maneggio denaro con onere, anche finanziario, per errore, deve essere conferita per iscritto dall’azienda. Il lavoratore investito di tale responsabilità avrà diritto, per il periodo di effettivo svolgimento, ad una particolare indennità mensile ragguagliata al 6% del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

Art. 50 – Consegna e conservazione di utensili e materiali

Il lavoratore dovrà custodire con diligenza gli utensili ed i materiali che gli vengono consegnati per l’espletamento della sua attività.

Art. 51 – Trattamento per risarcimento danni

È in facoltà dell’azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento di qualsiasi danno alle attrezzature e/o materiali causato da colpa o dolo del lavoratore medesimo.

La Direzione dell’azienda che intende avvalersi della facoltà di cui al comma precedente dovrà contestare per iscritto, secondo le modalità previste dalla legge n. 300, al lavoratore interessato, non appena ne venga a conoscenza, il danno subito.

Art. 52 - Visite di inventari e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventari degli oggetti, strumenti o materiali affidatagli.

Per le visite personali di controllo sul lavoratore si fa riferimento all'art. 6 della legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Art. 53 – Trattamento di malattia

L'assenza per malattia, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda all'inizio della propria attività lavorativa. In mancanza della comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata salvo casi di forza maggiore.

Il lavoratore deve inoltre trasmettere a mezzo raccomandata o recapitare, entro due giorni successivi la data del rilascio, all'azienda il certificato medico attestante la malattia, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Son fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonchè per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorative durante l'assenza per malattia.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque, ove nell'arco di 36 mesi si raggiungano i limiti di 15 mesi, anche con più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia (*), all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi 3 giorni) per i primi 6 mesi; per i successivi 6 mesi ad un importo pari alla metà della retribuzione ordinaria netta ed alla conservazione del posto senza retribuzione per gli ulteriori tre mesi.

(*) In base alle vigenti disposizioni di legge agli impiegati dipendenti da Aziende classificate nel settore industriale (nel caso: industria dello spettacolo), non provvedendo l'Inps all'assistenza economica di malattia, il trattamento economico è erogato direttamente e integralmente dalle Aziende.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta, dal primo giorno fino all'abilitazione al lavoro.

Eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere in pieno diritto il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello stesso contratto fino ad un limite massimo di 3 mesi e comunque non potrà superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Art. 54 – Assenze

Fermo restando quanto previsto all'art. 53, le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato e comunicato all'azienda entro il normale orario di lavoro.

All'assenza ingiustificata si applicano le sanzioni previste dagli artt. 63,64,65.

Art. 55 – Aspettativa

È facoltà dell'azienda concedere al lavoratore per giustificati e comprovati motivi, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di tre mesi, rinnovabile.

Resta esclusa per tale periodo la corresponsione della retribuzione e viene interrotta la maturazione dell'anzianità a qualsiasi effetto, ivi compresi gli istituti contrattuali.

Art. 56 – Responsabilità per assenze non derivanti da attività lavorativa

Nell'ipotesi in cui l'assenza del dipendente non derivante dallo svolgimento di attività lavorativa, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà

dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile la somma da essa corrisposta per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione e nei limiti di detto importo.

Art. 57 – Trasferimenti

I trasferimenti potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive che verranno esposte al lavoratore per iscritto con una comunicazione che contemplerà obbligatoriamente un preavviso non inferiore ai venticinque giorni.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento.

Le parti concordano nel considerare trasferimenti collettivi quelli che si realizzano entro un periodo di 4 mesi nei confronti di almeno 4 lavoratori per la stessa sede di destinazione.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di una preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e su eventuale richiesta delle stesse, da inviarsi entro sette giorni dalla predetta comunicazione, di un esame congiunto, nel corso del quale potrà essere considerata la possibilità di ricorrere a strumenti alternativi.

L'Azienda dovrà avviare il confronto entro sette giorni dal ricevimento della richiesta di cui sopra.

L'Azienda potrà considerare esperimento l'esame congiunto trascorsi 25 giorni dalla data di comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, presenti sullo stato di famiglia, che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.; il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda).

Viene previsto, inoltre, un importo "una tantum" nella misura non inferiore a una mensilità lorda della retribuzione, così come definita dall'art.45 del presente CCNL.

Nei casi in cui il lavoratore venga seguito nel trasferimento dai familiari conviventi a carico presenti sullo stato di famiglia, verrà riconosciuto un importo "una tantum" nella misura non inferiore a due mensilità lorde della retribuzione come sopra enunciata.

In occasione del trasferimento il lavoratore potrà richiedere 2 giorni di permesso retribuito.

Il rifiuto del trasferimento potrà costituire un giustificato motivo soggettivo di risoluzione del rapporto ed il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rap-

porto ed al preavviso, salvo nel caso in cui all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà dell'azienda di disporre il trasferimento. In tale ultimo caso al lavoratore, che non accetti il trasferimento stesso, verrà corrisposto il solo trattamento di fine rapporto ma non il preavviso.

I lavoratori di età superiore ai 55 anni potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi particolari laddove non siano presenti nella sede di provenienza altre mansioni analoghe espletate da lavoratori di età inferiore.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti entro il raggio di 50 km dalla sede di lavoro nonché ai trasferimenti disposti nell'interesse e su richiesta del lavoratore.

Art. 58 - Trasferta

L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea in sede diversa da quella di normale servizio.

Nel caso la missione richieda almeno un pernottamento, si considera trasferta.

Al lavoratore in missione o trasferta l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese documentate di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie, documentate, per l'espletamento della missione.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore in trasferta delle prestazioni di lavoro effettivo, al netto del tempo di viaggio, eccedenti la durata dell'orario normale giornaliero, esse saranno remunerate secondo quanto stabilito dall'articolo 40.

In alternativa al piè di lista le aziende potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

Art. 59 – Tutela della maternità e della paternità

Le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalle disposizioni di cui al Decreto legislativo 26/03/2001 n. 151. Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità le aziende corrisponderanno alle lavoratrici una integrazione al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.

L'azienda applicherà inoltre la legge 9 Dicembre 1977, n.903 (parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro).

Art. 60 – Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto. Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento alla fine del periodo di richiamo alle armi, non si metta a disposizione dell'azienda entro i termini previsti dall'art. 5 della legge 3/5/1955 n.370 potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di richiamo alle armi al momento del richiamo stesso.

Nota a verbale

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art.6 della legge 11 agosto 1991, n.266, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art.17 della legge stessa, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 61 – Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni di calendario consecutivi con maturazione della retribuzione di fatto.

Per gli operai il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzioni di tutte le somme corrisposte dall'Inps.

CAPITOLO X

NORME DISCIPLINARI

Art. 62 – Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsti dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di azienda, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone delle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende ed alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni dell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e, comunque, previsti dall'art.2215 del Codice Civile.

Art. 63 – Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti la mansione affidatagli.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti da adottarsi secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge 20 Maggio 1970 n.300:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni.

Le norme disciplinari, relative alle sanzioni ed alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, dovranno essere affisse, anche tramite esposizione del testo del C.C.N.L., a cura della Direzione dell'azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori in modo che questi possano prenderne conoscenza.

Art. 64 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Il lavoratore incorre nei provvedimenti disciplinari di ammonizione scritta, multa o sospensione, a titolo indicativo nei seguenti casi:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o per negligenza guasti il materiale dell'azienda;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dall'azienda compia per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) non sia reperibile al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare per lo stato di malattia;
- i) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista o sia indicato con apposito cartello;
- l) ometta la timbratura del proprio cartellino di presenza ovvero ne effettui irregolare timbratura oppure effettui irregolari movimenti o timbrature di cartellini di terzi dipendenti ovvero deleghi a terzi il movimento o la timbratura del proprio cartellino;
- m) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 65 – Licenziamenti

In materia di licenziamenti individuali e collettivi si richiamano le leggi e gli accordi interconfederali in vigore.

CAPITOLO XI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 66 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

Salvo quanto previsto dall'art. 2119 C.C., il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto da una della parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

9° - 8° livello	180 giorni di calendario
7° - 6° - 5° livello	90 giorni di calendario
4° livello	60 giorni di calendario
3° livello	45 giorni di calendario
2° - 1° livello	21 giorni di calendario

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui sopra, comprensiva del rateo di tredicesima.

Art. 67 – Trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 9 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti della suddetta legge è composta dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- contingenza (secondo quanto stabilito dalla L. 297/1982);
- scatti di anzianità;
- superminimi individuali e collettivi;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- indennità per maneggio denaro;
- tredicesima mensilità.

Art. 68 – Cessione e trasformazione di azienda.

Verranno comunicati alle R.S.U. e alle OO.SS. nazionali, territoriali a livello di gruppo i cambiamenti significativi dell'assetto proprietario riguardante l'azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda di norma non determina la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

CAPITOLO XII

NORME FINALI E TRANSITORIE

Dicharazione a verbale

Le parti convengono che in presenza di problemi di interpretazione o di applicazione del presente contratto, si ricorrerà ai rispettivi livelli sindacali competenti.

Art. 69 – Condizioni di miglior favore

Con il presente contratto le parti non hanno inteso sostituire le condizioni definite a livello aziendale e territoriale più favorevoli al lavoratore salvo l'armonizzazione da effettuare in sede aziendale nei casi di prima applicazione del CCNL.

Art. 70 – Una Tantum

Settore televisivo

In tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano un'anzianità effettiva di servizio che decorre dall'1.1.2010 verrà erogato con il foglio paga di marzo 2011 e gennaio 2012 due importi una tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	marzo 2011	gennaio 2012
9°	161,49	161,49
8°	148,09	148,09
7°	136,60	136,6
6°	130,21	130,21
5°	120,00	120,00
4°	100,85	100,85
3°	84,26	84,26
2°	74,04	74,04
1°	63,83	63,83

Per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo assunti successivamente all' 1.1.2010 a tempo indeterminato o con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, gli importi una tantum sopra indicati saranno ricalcolati sulla base dell'effettiva anzianità di servizio.

Gli importi una tantum di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

Settore radiofonico

In tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano un'anzianità effettiva di servizio che decorre dall'1.1. 2010 verrà erogato con il foglio paga di marzo 2011 e gennaio 2012 due importi una tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	marzo 2011	gennaio 2012
6°	133,19	133,19
5°	119,58	119,58
4°	98,27	98,27
3°	84,00	84,00
2°	70,86	70,86
1°	59,20	59,20

Art. 71 – Previdenza complementare

Per i lavoratori del settore radiotelevisivo dipendenti di Società che non hanno già previsto la costituzione di fondi di previdenza complementare, il fondo di riferimento sarà il fondo pensione complementare “Byblos”.

Resta inteso che detti lavoratori potranno in alternativa optare per l'iscrizione al fondo complementare “Mediafond”.

Le Parti ribadiscono che il contributo di adesione alla previdenza complementare da parte delle Aziende firmatarie del presente CCNL sarà, fatto salvo quanto a tale riguardo diversamente disposto dai vigenti accordi integrativi aziendali, pari al 1% della retribuzione presa a calcolo del TFR ai sensi dell'art. 67 del presente CCNL.

Un contributo di importo pari a quello a carico dell'Azienda, sarà versato dal lavoratore aderente al fondo, a cui si aggiungerà il TFR nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

ISTITUZIONE SANITÀ INTEGRATIVA DI SETTORE

In materia di assistenza sanitaria integrativa, in considerazione della complessità della materia e della conseguente necessità di un accurato approfondimento, le parti convengono di costituire una apposita Commissione paritetica di studio, costituita da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti, con il compito di esaminarne le possibili articolazioni, le modalità e gli eventuali costi.

Gli esiti di tale approfondimento saranno comunicati alle Parti entro il 30 giugno 2012.

Art. 72 – Norma di rinvio e coordinamento

Le parti si danno atto che il presente contratto contiene disposizioni che potranno essere oggetto di aggiornamento e modifica anche in conseguenza di nuove disposizioni legislative o contrattuali di più alto livello.

Art. 73 – Distribuzione del contratto

Le aziende aderenti alla FRT ed alla RNA, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo di lavoro una copia dello stesso.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

CONTRIBUTO SPESE CONTRATTUALI SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

In relazione all'accordo per il rinnovo del CCNL, stipulato in data 16/02/2011, SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti una "quota contratto", quale contributo per le spese sostenute dalle stesse OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL, pari a euro 20,00 (venti/00) da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di giugno 2011.

Le aziende aderenti alla FRT ed alla RNA comunicheranno mediante affissione nell'ultima decade di maggio 2011 ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una "quota contratto" quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL pari a € 20,00 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di giugno 2011.

I lavoratori che non intendono versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro e non oltre il 15 giugno 2011.

La trattenuta per il contributo spese contrattuali non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, aspettativa, CIG, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al secondo comma e il 15 giugno 2011.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali nazionali di SLC - CGIL - FISTel - CISL e UILCOM - UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote verranno versate in un conto corrente che le OO.SS. stipulanti sopra indicate comunicheranno unitariamente.

ALLEGATO A

TABELLA SUI VALORI DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA ATTUALMENTE IN VIGORE

SETTORE TELEVISIVO

Livello	Contingenza utile per il calcolo
9	€ 536,58
8	€ 533,22
7	€ 529,77
6	€ 528,62
5	€ 525,80
4	€ 520,57
3	€ 516,08
2	€ 513,16
1	€ 510,61

SETTORE RADIOFONICO

Livello	Contingenza utile per il calcolo
6	€ 524,37
5	€ 520,49
4	€ 515,45
3	€ 513,11
2	€ 509,71
1	€ 506,96

ALLEGATO B

A CCORDO INTERCONFEDERALE SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Roma, Addì 20 Dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA, INTERSIND

e

CGIL, CISL, UIL

si conviene quanto segue:

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente/di-giuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze aziendali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di migliore favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970; b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970; c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA **Disciplina della elezione della RSU**

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva; b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascuno all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta al fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzature del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti delle RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, 1 co., parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali,

entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo e da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO C

VERBALE DI ACCORDO

Addi 25 ottobre 1995 in Roma

F.R.T.

e

SLC - CGIL

FISTEL - CISL

UILSIC - UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte prima

1) *Il rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento all'articolo 18 che prevede tra l'altro il rinvio alla contrattazione collettiva per definire i criteri di individuazione, nonché i parametri in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi, in tutte le aziende e unità produttive aderenti alla F.R.T. saranno promosse ini-

ziative secondo le modalità di seguito indicate per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori sicurezza.

1.1. *Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti*

Le parti concordano che per le aziende o unità produttive aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico nazionale il nominativo eletto.

1.2. *Aziende con più di quindici dipendenti*

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante alla sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti è quello fissato al comma 6 dell'art. 18 del D.L. 626/94 sopra citato ed è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U. così come definita dal CCNL 9/7/94.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, o unità produttive

- b) il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta da comunicazione alla F.R.T.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per tre anni.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 i rappresentanti per la sicurezza utilizzano le ore del monte ore annuo previsto in sede di contrattazione aziendale o quelli per i membri di R.S.U./R.S.A. previste dalla L. 300/70.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), 9), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. lgs n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. *Accesso ai luoghi di lavoro*

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. *Modalità di consultazione*

Laddove il D.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D. lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato il rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D. lgs. n. 626 del 1994.

2.3. *Informazioni e documentazione aziendale*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, e tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. *Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19 comma 1 lettera 9 del D. lgs. n. 626 del 94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione dovrà provvedere un programma base che sarà definito nella riunione dell'O.P.N. di cui al punto 1 parte seconda.

Tale programma deve comprendere:

- Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- Conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- Metodologie sulla valutazione del rischio;
- Metodologie minime di comunicazione.

Si prevede inoltre, ogni qualvolta vengono introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, una integrazione della formazione.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'articolo 11 del DL 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, per le aziende con più di 15 dipendenti, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica a fronte di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione verrà redatto un verbale che sarà tenuto dal datore di lavoro.

Ai fini della convocazione, per le aziende fino a 15 dipendenti, resta fermo quanto fissato dal comma 4 dell'articolo 11 del sopracitato decreto legislativo.

Parte seconda

1. Organismi paritetici

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del D.L. 626/94 le parti, nel prendere atto della particolare struttura organizzativa di F.R.T. che allo stato non prevede strutture periferiche, convengono di assommare in un unico organismo a livello nazionale le funzioni previste per gli organismi territoriali delle norme sopra citate.

A tal fine convengono di istituire presso la F.R.T. e nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale – Sezione per la sicurezza – un Comitato paritetico formato da un minimo di 6 (sei) di cui 3 (tre) per la F.R.T. e 3 (tre) per le OO.SS firmatarie il presente accordo con la eventuale partecipazione di esperti indicati dalle parti. A detto organismo che sarà operativo entro il 16 novembre 1995 sono affidati i seguenti compiti:

1. Elaborazione di progetti formativi in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
2. Promozione e coordinamento di interventi formativi ad hoc.
3. Iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti Pubblici regionali, nazionali e comunitari.
4. Promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni.
5. Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine dell'individuazione dell'eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e all'amministrazione competenti.
6. In attuazione di quanto previsto al comma 1 art. 20 l'attribuzione di una funzione di composizione di controversie; esso in particolare darà adito quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A tal proposito le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili.

Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversia relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore, o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.N. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove è possibile.

La parte che ricorre all'O.P.N. ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalla F.R.T.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

ALLEGATO D

LETTERA DELLE PARTI DATORIALI ALLE OO.SS.LL.

INDENNITÀ QUADRI

Le parti datoriali, nel riconfermare che con l'introduzione della qualifica dei quadri si è inteso dare attuazione alla legge n. 190/85, precisano che l'indennità di funzione di cui all'articolo 29 CCNL del 30 gennaio 1988 è stata introdotta con l'intento che verrà erogata operando eventuali assorbimenti da indennità erogate o anticipate con analoghe funzioni ovvero eventuali elementi retributivi concessi a qualsiasi titolo a livello individuale.

LETTERA DELLE OO.SS.LL. ALLE PARTI DATORIALI

Le OO.SS. prendono atto di quanto precisato nella dichiarazione avente a oggetto "indennità quadri".

APPENDICE

MERCATO DEL LAVORO

- L. 4.11.2010 n. 183 (collegato Lavoro)

TEMPO DETERMINATO

- D.LGS 6.9.2001 n.368 come modificato dalla L. 6.8.2008 n. 133

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

- D.LGS 25.02.2000 n. 61
- D.LGS 26.02.2001 n. 100
- D.LGS 10.09.2003 n. 276 (Art. 46)
- L. 24.12.2007 n. 247

ELEZIONI

- L. 21.03.1990 n. 53 (Art. 11)

LAVORATRICI MADRI E CONGEDI

- L. 8.03.2000 n. 53
- D.P.C.M. 21.07.2000 n. 278
- D.LGS 26.03.2001 n. 151
- D.LGS 25.11.1996 n. (allegato 2)
- D.LGS 25.11.1996 n. (allegato 1)
- L. 11.12.1990 n. 379 (art. 1)

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

- L. 15.07.1966 n. 604
- L. 11.05.1990 n. 108

ORARIO DI LAVORO

- D.LGS 08.04.2003 n. 66

PARITÀ UOMO-DONNA PARI OPPORTUNITÀ

- L. 09.12.1977 n. 903
- L. 10.04.1991 n. 125
- D.M. 08.07.1991

QUADRI

- L. 13.05.1985 n. 190

STATUTO DEI LAVORATORI

- L. 20.05.1970 N. 300 ...

TRASFERIMENTO DI AZIENDA

- L. 29.12.1990 n. 428 (art.47)
- D.LGS 02.02.2001 n. 18
- D.LGS 10.09.2003 n. 276 (art.32)

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- L. 29.05.1982 n. 297

TOSSICODIPENDENZA

- L. 26.06.1990 n. 162 (artt. 99-100)

PREVENZIONE E LOTTA CONTRO L'AIDS

- L. 05.06.1990 n. 135

HANDICAP

- L. 05.02.1992 n. 104
- L. 12.03.1999 n. 68
- DPR 10.10.2000 N. 333
- L. 4.11.2010 n. 183 art. 24 (collegato Lavoro)

TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

- DL 9.4.2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni

Testo della legge 4 novembre 2010 n. 183

Delege al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. In G.U. n. 262 del 9 novembre (Suppl. Ordinario n. 243)

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1. Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo comma 3, lettere da a) a f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Restano ferme le modalità procedurali per l'emanazione dei predetti decreti legislativi indicate nei commi 90 e 91 e le norme di copertura finanziaria di cui al comma 92 del citato articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 recano, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, una clausola di salvaguardia, volta a prevedere che, qualora nell'ambito della funzione di accertamento del diritto al beneficio emergano scostamenti tra gli oneri derivanti dalle domande accolte e la copertura finanziaria prevista, trovi applicazione un criterio di priorità, in ragione della maturazione dei requisiti agevolati, e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda, nella decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Art. 2. Delega al Governo per la riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati alla riorganizzazione degli enti, istituti e società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute nonché alla ridefinizione del rapporto di vigilanza dei predetti Ministeri sugli stessi enti, istituti e società rispettivamente vigilati, ferme restando la loro autonomia di ricerca e le funzioni loro attribuite, in base ai seguenti principi e criteri direttivi: a) semplificazione e snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti, istituti e società vigilati, adeguando le stesse ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività amministrativa e all'organizzazione, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute, prevedendo, ferme restando le specifiche disposizioni vigenti per il relativo personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e della società Italia Lavoro Spa; b) razionalizzazione e ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento, previa riorganizzazione dei relativi centri di spesa e mediante adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa

degli enti e istituti vigilati ai principi e alle esigenze di razionalizzazione di cui all'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, riconoscendo il valore strategico degli istituti preposti alla tutela della salute dei cittadini; c) ridefinizione del rapporto di vigilanza tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute e gli enti e istituti vigilati, prevedendo, in particolare, per i predetti Ministeri la possibilità di emanare indirizzi e direttive nei confronti degli enti o istituti sottoposti alla loro vigilanza; d) organizzazione del Casellario centrale infortuni, nel rispetto delle attuali modalità di finanziamento, secondo il principio di autonomia funzionale, da perseguire in base ai criteri di cui alle lettere a) e b) del presente comma; e) previsione dell'obbligo degli enti e istituti vigilati di adeguare i propri statuti alle disposizioni dei decreti legislativi emanati in attuazione del presente articolo, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore degli stessi.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero del Ministro della salute, ciascuno in relazione alla propria competenza, di concerto, rispettivamente, con il Ministro della salute e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con il Ministro dello sviluppo economico, nonché con il Ministro della difesa limitatamente al decreto legislativo relativo alla riorganizzazione della Croce rossa italiana, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge si procede al riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti con Legge o con regolamento nell'amministrazione centrale della salute, mediante l'emanazione di regolamenti adottati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, nel rispetto dei seguenti criteri: a) eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali; b) razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee; c)

limitazione del numero delle strutture, anche mediante la loro eventuale unificazione, a quelle strettamente indispensabili all'adempimento delle funzioni riguardanti la tutela della salute; d) diminuzione del numero dei componenti degli organismi.

Art. 3. Commissione per la vigilanza ed il controllo sul doping e per la tutela della salute nelle attività sportive.

1. All'articolo 3 della legge 14 dicembre 2000, n. 376, dopo il comma 2, e' inserito il seguente: «2-bis. I componenti della Commissione sono designati tra persone di comprovata esperienza professionale nelle materie di cui al comma 1, secondo le seguenti modalita': a) cinque componenti designati dal Ministro della salute o suo delegato, di cui uno con funzioni di presidente; b) cinque componenti designati dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega allo sport, di cui uno con funzioni di vice presidente; c) tre componenti designati dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano; d) un componente designato dal CONI; e) un componente designato dall'Istituto superiore di sanita'; f) un ufficiale del Comando carabinieri per la tutela della salute designato dal Comandante».

2. Il comma 2 dell'articolo 2 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 86, e' abrogato.

Art. 4. Misure contro il lavoro sommerso.

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni gia' previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione e' da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti e' aumentato del 50 per cento»; b) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volonta' di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione»; c) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. All'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 3 provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Autorita' competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e' la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente».

2. Al comma 2 dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il secondo periodo e' inserito il seguente: «Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o piu'

dati anagrafici inerenti al lavoratore puo' integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro».

3. Al comma 7-bis dell'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, introdotto dall'articolo 1, comma 54, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la parola: «constatate» e' sostituita dalla seguente: «commesse».

Art. 5. Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni.

1. All'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 10 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modifiche: a) al primo periodo, le parole: «gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni» sono sostituite dalle seguenti: «e gli enti pubblici economici»; b) e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale e' ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente».

2. All'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano, per via telematica e secondo i criteri e le modalita' individuati con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, i dati di cui al comma 1 alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che li pubblica nel proprio sito istituzionale. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati e' comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti».

3. Al comma 2 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modifiche: a) le parole: «All'atto della assunzione» sono sostituite dalle seguenti: «All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro»; b) le parole: «pubblici e» sono soppresse; c) l'ultimo periodo e' sostituito dai seguenti: «Il datore di lavoro pubblico puo' assolvere all'obbligo di informazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, con la consegna al lavoratore, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

4. Al comma 5 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni» sono sostituite dalle seguenti: «I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici».

Art. 6. Disposizioni riguardanti medici e altri professionisti sanitari extracomunitari.

1. All'articolo 27 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dopo il comma 1-quater, e' inserito il seguente: «1-quinquies. I medici e gli altri professionisti sanitari al seguito di delegazioni sportive, in occasione di manifestazioni agonistiche

organizzate dal Comitato olimpico internazionale, dalle Federazioni sportive internazionali, dal Comitato olimpico nazionale italiano o da organismi, società ed associazioni sportive da essi riconosciuti o, nei casi individuati con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro dell'interno, al seguito di gruppi organizzati, sono autorizzati a svolgere la pertinente attività, in deroga alle norme sul riconoscimento dei titoli esteri, nei confronti dei componenti della rispettiva delegazione o gruppo organizzato e limitatamente al periodo di permanenza della delegazione o del gruppo. I professionisti sanitari cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea godono del medesimo trattamento, ove più favorevole».

Art. 7. Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro.

1. All'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come da ultimo modificato dall'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta»; b) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta».

2. All'articolo 11 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, il comma 7 è sostituito dal seguente: «7. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Il ricorso alle deroghe deve consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a

bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali».

Art. 8. Modifica all'articolo 4 del decreto-legge n. 8 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56 del 2002.

1. All'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 7 febbraio 2002, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2002, n. 56, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'elettorato passivo e' altresì esteso ai professori di seconda fascia nel caso di mancato raggiungimento per due votazioni del quorum previsto per la predetta elezione».

Art. 9. Modifiche all'articolo 66 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, e all'articolo 1 del decreto-legge n. 180 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 1 del 2009.

1. Al secondo periodo del comma 13 dell'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le parole: «nonche' di contrattisti ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 4 novembre 2005, n. 230,» sono soppresse.

2. All'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1, le parole: «, illustrati e discussi davanti alla commissione,» sono soppresse e dopo la parola: «dottorato,» sono inserite le seguenti: «discussi pubblicamente con la commissione,».

Art. 10. Disposizioni in materia di Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale.

1. All'articolo 66, comma 13, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Fermo restando il rispetto dei predetti limiti di spesa, le quote di cui al periodo precedente non si applicano agli Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale».

Art. 11. Abrogazione di norme concernenti le valutazioni comparative dei docenti universitari.

1. Le lettere d) ed 1) dell'articolo 2, comma 1, della legge 3 luglio 1998, n. 210, e i commi 6 e 10 dell'articolo 2 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 marzo 2000, n. 117, sono abrogati.

Art. 12. Trasferimento di ricercatori dalla Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali.

1. All'articolo 4-septies del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 agosto 2008, n. 129, dopo il comma 4, è inserito il seguente: «4-bis. In caso di trasferimento dei ricercatori in servizio presso la Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali, in conformità a quanto stabilito dall'articolo 13 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, la citata Scuola trasferisce all'università interessata le risorse finanziarie per la corresponsione del trattamento retributivo del ricercatore trasferito».

Art. 13. Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni.

1. In caso di conferimento di funzioni statali alle regioni e alle autonomie locali ovvero di trasferimento o di conferimento di attività svolte da pubbliche

amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attivita' e di servizi, si applicano al personale ivi adibito, in caso di esubero, le disposizioni dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. All'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalita' previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto gia' previsto da norme speciali sulla materia, nonche' il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto».

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto previsto dal comma 2-sexies dell'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dal comma 2 del presente articolo. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

Art. 14. Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici.

1. Al codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 1, l'ultimo periodo del comma 1 e' soppresso; b) all'articolo 19, dopo il comma 3 e' aggiunto il seguente: «3-bis. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermita' e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonche' le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d)».

2. Dopo il comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, e' aggiunto il seguente: «11-bis. Per le determinazioni relative ai trattamenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianita' contributiva dei dipendenti interessati».

Art. 15. Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia.

1. Dopo il primo periodo del comma 3 dell'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, e' inserito il seguente: «Nel caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia assegnati in posizione di prestito, non si applica la disposizione di cui al terzo periodo dell'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni».

2. La disposizione introdotta dal comma 1 si applica agli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 16. Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale gia' adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

Art. 17. Applicazione dei contratti collettivi del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri al personale ad essa trasferito.

1. Al personale dirigenziale e non dirigenziale, trasferito e inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri in attuazione del decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, e del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2010, i contratti collettivi di lavoro del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 3.020.000 euro a decorrere dall'anno 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 18. Aspettativa.

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianita' di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attivita' professionali e imprenditoriali. L'aspettativa e' concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilita' di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Art. 19. Specificita' delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

1. Ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, e' riconosciuta la specificita' del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonche' dello stato giuridico del personale ad essi appartenente, in dipendenza della peculiarita' dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonche' per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attivita' usuranti.

2. La disciplina attuativa dei principi e degli indirizzi di cui al comma 1 e' definita con successivi provvedimenti legislativi, con i quali si provvede altresì a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.
3. Il Consiglio centrale di rappresentanza militare (COCCER) partecipa, in rappresentanza del personale militare, alle attivita' negoziali svolte in attuazione delle finalita' di cui al comma 1 e concernenti il trattamento economico del medesimo personale.

Art. 20. Disposizioni concernenti il lavoro sul naviglio di Stato.

1. A decorrere dall'anno 2012, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e' incrementata di 5 milioni di euro. Al relativo onere, pari a 5 milioni di euro annui a decorrere dal 2012, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per il medesimo anno, dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2010-2012, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2010, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della difesa. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

2. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno del lavoratore, le norme aventi forza di legge emanate in attuazione della delega di cui all'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, si interpretano nel senso che esse non trovano applicazione in relazione al lavoro a bordo del naviglio di Stato e, pertanto, le disposizioni penali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, non si applicano, per il periodo di loro vigenza, ai fatti avvenuti a bordo dei mezzi del medesimo naviglio. I provvedimenti adottati dal giudice penale non pregiudicano le azioni risarcitorie eventualmente intraprese in ogni sede, dai soggetti danneggiati o dai loro eredi, per l'accertamento della responsabilita' civile contrattuale o extracontrattuale derivante dalle violazioni delle disposizioni del citato decreto n. 303 del 1956.

Art. 21. Misure atte a garantire pari opportunita', benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 1, comma 1, la lettera c) e' sostituita dalla seguente: «c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunita' alle lavoratrici ed ai lavoratori nonche' l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»; b) all'articolo 7, il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parita' e pari opportunita' tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'eta', all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilita', alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al

proprio interno»; c) all'articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti: «01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunita'", la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunita' e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed e' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia e' designato dall'amministrazione.

3. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parita'. Contribuisce all'ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunita', di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

4. Le modalita' di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunita' della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilita' dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»; d) all'articolo 57, comma 1, la lettera d) e' sostituita dalla seguente: «d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attivita' dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunita', per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilita' di bilancio»; e) all'articolo 57, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalita' di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunita', contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica».

Art. 22. Eta' pensionabile dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale.

1. Al comma 1 dell'articolo 15-nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, le parole: «dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale» e le parole: «fatta salva l'applicazione dell'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503» sono sostituite dalle seguenti: «ovvero, su istanza dell'interessato, al

maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. In ogni caso il limite massimo di permanenza non puo' superare il settantesimo anno di eta' e la permanenza in servizio non puo' dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti».

2. Al comma 1 dell'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive presentano la domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di eta' per il collocamento a riposo».

3. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 15-
nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche ai dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale in servizio alla data del 31 gennaio 2010.

Art. 23. Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, in base ai seguenti principi e criteri direttivi: a) coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti in materia, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo; b) indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile; c) riordino delle tipologie di permessi, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate; d) ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonche' razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalita' per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo, al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della relativa disciplina; e) razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap in situazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo puo' comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti

legislativi di cui al comma quest'ultimo e' prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 24. Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravita'.

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravita', coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravita' abbiano compiuto i sessantacinque anni di eta' oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non puo' essere riconosciuto a piu' di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravita'. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', il diritto e' riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente»; b) al comma 5, le parole da: «Il genitore» fino a: «handicappato» sono sostituite dalle seguenti: «Il lavoratore di cui al comma 3» e le parole: «al proprio domicilio» sono sostituite dalle seguenti: «al domicilio della persona da assistere»; c) e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilita' disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

2. All'articolo 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Successivamente al compimento del terzo anno di eta' del bambino con handicap in situazione di gravita', il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e' riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese»; b) il comma 3 e' abrogato.

3. All'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le parole da: «nonche'» fino a: «non convivente» sono soppresse.

4. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica: a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, ivi compresi i nominativi dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con handicap in situazione di gravita', dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o

affini; b) in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità, il nominativo di quest'ultima, l'eventuale rapporto di dipendenza da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell'assistito; c) il rapporto di coniugio, il rapporto di maternità o paternità o il grado di parentela o affinità intercorrente tra ciascun dipendente che ha fruito dei permessi e la persona assistita; d) per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di tre anni del figlio; e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

5. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce e cura, con gli ordinari stanziamenti di bilancio, una banca di dati informatica costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in cui confluiscono le comunicazioni di cui al comma 4 del presente articolo, che sono fornite da ciascuna amministrazione per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno, nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal predetto codice di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003.

6. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica è autorizzata al trattamento dei dati personali e sensibili di cui al comma 4, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi. Ai fini della comunicazione dei dati di cui al comma 4, le amministrazioni pubbliche sono autorizzate al trattamento dei relativi dati personali e sensibili e provvedono alla conservazione dei dati per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione, decorsi i quali, salve specifiche esigenze amministrativo-contabili, ne curano la cancellazione. Le operazioni rilevanti consistono nella raccolta, conservazione, elaborazione dei dati in forma elettronica e no, nonché nella comunicazione alle amministrazioni interessate. Sono inoltre consentite la pubblicazione e la divulgazione dei dati e delle elaborazioni esclusivamente in forma anonima. Le attività di cui ai commi 4 e 5, finalizzate al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi, sono di rilevante interesse pubblico. Rimangono fermi gli obblighi previsti dal secondo comma dell'articolo 6 della legge 26 maggio 1970, n. 381, dall'ottavo comma dell'articolo 11 della legge 27 maggio 1970, n. 382, e dal quarto comma dell'articolo 8 della legge 30 marzo 1971, n. 118, concernenti l'invio degli elenchi delle persone sottoposte ad accertamenti sanitari, contenenti soltanto il nome, il cognome e l'indirizzo, rispettivamente all'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordi, all'Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti e all'Associazione nazionale dei mutilati e invalidi civili.

Art. 25. Certificati di malattia.

1. Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 10 gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 26. Aspettativa per conferimento di incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

1. Al personale del comparto sicurezza e difesa possono essere conferiti, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nel rispetto dei requisiti e dei limiti ivi previsti, incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, che siano strettamente collegati alla professionalità da loro rivestita e motivati da esigenze di carattere eccezionale. Il personale è collocato in aspettativa senza assegni e continua ad occupare il relativo posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza.

2. Gli incarichi dirigenziali di cui al comma 1 sono conferiti previa autorizzazione del Ministro competente, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 27. Disposizioni in materia di personale dell'Amministrazione della difesa.

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, si applicano anche al personale delle Forze armate le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 91, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, che pongono a carico delle amministrazioni utilizzatrici gli oneri del trattamento economico fondamentale e accessorio del personale in posizione di comando appartenente alle Forze di polizia e al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. All'articolo 65 del decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 490, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 9, dopo la parola: «salvo» sono inserite le seguenti: «un contingente pari al numero delle posizioni ricoperte presso enti, comandi e unità internazionali ai sensi delle leggi 8 luglio 1961, n. 642, e 27 dicembre 1973, n. 838, individuato con decreto annuale del Ministro della difesa e salvo»; b) dopo il comma 9, è inserito il seguente: «9-bis. Il collocamento in aspettativa per riduzione di quadri, di cui al comma 9, è disposto al 31 dicembre dell'anno di riferimento».

3. All'articolo 7, secondo comma, della legge 10 dicembre 1973, n. 804, dopo le parole: «di segretario generale del Ministero della difesa» sono aggiunte le seguenti: «o gli ufficiali di pari grado che ricoprono incarichi di livello non inferiore a Capo di stato maggiore di Forza armata in comandi o enti internazionali».

4. L'articolo 43, comma 2, della legge 19 maggio 1986, n. 224, si interpreta nel senso che gli assegni previsti nel tempo, ivi menzionati, sono comprensivi delle sole indennità fisse e continuative in godimento il giorno antecedente il collocamento in aspettativa per riduzione di quadri, in relazione al grado e alle funzioni dirigenziali espletate.

5. Al decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 298, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 16, comma 1, lettera 5), la parola: «maggiore» è soppressa; b) all'articolo 18, il comma 3 è abrogato; c) all'articolo 31, il comma 9 è abrogato; d) alla tabella n. 1, alla riga denominata «Capitano»: 1) in corrispondenza della colonna 3, denominata «Forma di avanzamento al grado superiore», la parola: «scelta» è soppressa; 2) in corrispondenza della colonna 4, denominata «Inserimento aliquota valutazione a scelta», la cifra: «6» è soppressa; 3) in corrispondenza della colonna 5, denominata «Promozione ad anzianità», la cifra: «9» è sostituita dalla seguente: «7»; 4) in corrispondenza della colonna 8, denominata «Promozioni a scelta al grado superiore», la cifra: «52» è soppressa; e) alla tabella n. 2, alla riga denominata «Capitano»: 1) in

corrispondenza della colonna 3, denominata «Forma di avanzamento al grado superiore», la parola: «scelta» e' soppressa; 2) in corrispondenza della colonna 4, denominata «Inserimento aliquota valutazione a scelta», la cifra: «9» e' soppressa; 3) in corrispondenza della colonna 5, denominata «Promozione ad anzianita'», la cifra: «12» e' sostituita dalla seguente: «10»; 4) in corrispondenza della colonna 8, denominata «Promozioni a scelta al grado superiore», la cifra: «49» e' soppressa.

6. Dalle disposizioni di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

7. Il Governo e' delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi allo scopo di armonizzare, con effetto a decorrere dal 10 gennaio 2012, il sistema di tutela previdenziale e assistenziale applicato al personale permanente in servizio nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco e al personale volontario presso il medesimo Corpo nazionale, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: a) equiparare la pensione ai superstiti riconosciuta ai familiari dei vigili del fuoco volontari deceduti per causa di servizio al trattamento economico spettante ai familiari superstiti dei vigili del fuoco in servizio permanente anche nelle ipotesi in cui i vigili del fuoco volontari siano deceduti espletando attivita' addestrative od operative diverse da quelle connesse al soccorso; b) equiparare il trattamento economico concesso ai vigili del fuoco volontari a quello riconosciuto ai vigili del fuoco in servizio permanente in caso di infortunio gravemente invalidante o di malattia contratta per causa di servizio, includendo anche il periodo di addestramento iniziale reso dagli aspiranti vigili del fuoco a titolo gratuito.

8. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 7 sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili di carattere finanziario, che si esprimono entro trenta giorni dalla data di assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 7, o successivamente, quest'ultimo e' prorogato di ulteriori due mesi.

9. All'onere derivante dall'attuazione del comma 7, pari a 20 milioni di euro per l'anno 2012 e a 1 milione di euro a decorrere dall'anno 2013, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per l'anno 2012, dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2010-2012, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2010, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 28. Personale dei gruppi sportivi delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

1. Per particolari discipline sportive indicate dal bando di concorso, i limiti minimo e massimo di eta' per il reclutamento degli atleti dei gruppi sportivi delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono fissati, rispettivamente, in diciassette e trentacinque anni. Il personale reclutato ai sensi del presente articolo non puo' essere

impiegato in attivita' operative fino al compimento del diciottesimo anno di eta'.

Art. 29. Concorsi interni per vice revisore tecnico e vice perito tecnico della Polizia di Stato.

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 20-quater: 1) al comma 1, lettera a), le parole: «provenienti da profili professionali omogenei a quello per cui concorrono,» sono soppresse; 2) al comma 3, le parole: «e nel solo bando di cui al comma 1, lettera a), si procede altresì alla definizione, anche per categorie omogenee, delle corrispondenze fra i profili professionali del ruolo degli operatori e collaboratori tecnici e quelli relativi ai posti messi a concorso» sono soppresse; b) all'articolo 25-ter: 1) al comma 1, le parole: «proveniente da profili professionali omogenei a quello per il quale concorre,» sono soppresse; 2) al comma 2, le parole: «, nonche' la definizione, anche per categorie omogenee, delle corrispondenze fra i profili professionali del ruolo dei revisori tecnici e quelli relativi ai posti messi a concorso» sono soppresse.

Art. 30. Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro.

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformita' ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimita' e non puo' essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non puo' discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformita' tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attivita' esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianita' e le condizioni del lavoratore, nonche' il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e' sostituito dal seguente: «Art. 75. - (Finalita'). - 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una

prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo».

5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi».

6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 31. Conciliazione e arbitrato.

1. L'articolo 410 del codice di procedura civile e' sostituito dal seguente: «Art. 410. - (Tentativo di conciliazione). - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 puo' promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione e' composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualita' di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessita', affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validita' della riunione e' necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, e' consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte. La richiesta deve precisare: 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonche' la sede; 2) il luogo dove e' sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale e' addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto; 3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura; 4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonche' le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove cio' non avvenga, ciascuna delle parti e' libera di adire l'autorita' giudiziaria. Entro i

dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore puo' farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non puo' dar luogo a responsabilita', salvi i casi di dolo e colpa grave».

2. Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e' obbligatorio.

3. L'articolo 411 del codice di procedura civile e' sostituito dal seguente: «Art. 411. - (Processo verbale di conciliazione). - Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non e' accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si e' svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione e' depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticita', provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione e' stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto».

4. All'articolo 420, primo comma, del codice di procedura civile, le parole: «e tenta la conciliazione della lite» sono sostituite dalle seguenti: «, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva» e le parole: «senza giustificato motivo, costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione» sono sostituite dalle seguenti: «o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio».

5. L'articolo 412 del codice di procedura civile e' sostituito dal seguente: «Art. 412. - (Risoluzione arbitrale della controversia). - In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando e' possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare: 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non puo' comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato; 2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere

secondo equita', nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo e' impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validita' del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione e' la sede dell'arbitrato. Il ricorso e' depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso e' stato respinto dal tribunale, il lodo e' depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione e' la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto».

6. L'articolo 412-ter del codice di procedura civile e' sostituito dal seguente: «Art. 412-ter. - (Altre modalita' di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva). - La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalita' previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

7. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 411» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater».

8. L'articolo 412-quater del codice di procedura civile e' sostituito dal seguente: «Art. 412-quater. - (Altre modalita' di conciliazione e arbitrato). - Ferma restando la facolta' di ciascuna delle parti di adire l'autorita' giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti. Il collegio di conciliazione e arbitrato e' composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione. La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equita', nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove cio' non avvenga, la parte che ha presentato ricorso puo' chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario e' la sede dell'arbitrato. Se

le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso e' presentato al presidente del tribunale del luogo in cui e' sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale e' addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto. In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova. Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente puo' depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto puo' depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva. Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima. All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo. Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio puo' rinviare ad altra udienza, a non piu' di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia e' decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo e' impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validita' del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione e' la sede dell'arbitrato. Il ricorso e' depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso e' stato respinto dal tribunale, il lodo e' depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione e' la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto. Il compenso del presidente del collegio e' fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed e' versato dalle parti, per meta' ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92. I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte».

9. Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1,

del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati.

10. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalita' di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-ter del codice di procedura civile, solo ove cio' sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullita', deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volonta' delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non puo' essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non puo' riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

11. In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi di cui al primo periodo del comma 10, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilita' di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalita' di attuazione e di piena operativita' delle disposizioni di cui al comma 10.

12. Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

13. Presso le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, puo' altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

14. All'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole: «di cui

all'articolo 76, comma 1, lettera a),» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 76»; b) e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo».

15. Il comma 2 dell'articolo 83 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e' abrogato.

16. Gli articoli 410-bis e 412-bis del codice di procedura civile sono abrogati.

17. All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo e' stata, anche nel periodo precedente alla propria attivita' istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscrivere, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita».

18. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 32. Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato.

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volonta' del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione e' inefficace se non e' seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilita' di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidita' del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimita' del termine apposto al contratto; b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalita' a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile; c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; d) all'azione di nullita' del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1,

2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento; d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chiede la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

Art. 33. Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica.

1. L'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e' sostituito dal seguente: «Art. 13. - (Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica). - 1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente: a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego; b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo; c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione; d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.

2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.

3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido e' ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere: a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati; b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2; c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione; d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689; e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

5. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, e' esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.

7. Il potere di diffida di cui al comma 2 e' esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque

materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5».

Art. 34. Indicatore di situazione economica equivalente.

1. Al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, sono apportate le seguenti modifiche: a) l'articolo 4 e' sostituito dal seguente: «Art. 4. - (Dichiarazione sostitutiva unica). - 1. Il richiedente la prestazione presenta un'unica dichiarazione sostitutiva, ai sensi del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, di validita' annuale, concernente le informazioni necessarie per la determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente di cui all'articolo 2, ancorche' l'ente si avvalga della facolta' riconosciutagli dall'articolo 3, comma 2. E' lasciata facolta' al cittadino di presentare entro il periodo di validita' della dichiarazione sostitutiva unica una nuova dichiarazione, qualora intenda far rilevare i mutamenti delle condizioni familiari ed economiche ai fini del calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente del proprio nucleo familiare. Gli enti erogatori possono stabilire per le prestazioni da essi erogate la decorrenza degli effetti di tali nuove dichiarazioni. 2. La dichiarazione di cui al comma 1 e' presentata ai comuni o ai centri di assistenza fiscale previsti dal decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, o direttamente all'amministrazione pubblica alla quale e' richiesta la prima prestazione o alla sede dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) competente per territorio. 3. E' comunque consentita la presentazione all'INPS, in via telematica, della dichiarazione sostitutiva unica direttamente a cura del soggetto richiedente la prestazione agevolata. 4. L'INPS determina l'indicatore della situazione economica equivalente in relazione ai dati autocertificati dal soggetto richiedente la prestazione agevolata. 5. In relazione ai dati autocertificati dal soggetto richiedente, l'Agenzia delle entrate, sulla base di appositi controlli automatici, individua l'esistenza di omissioni, ovvero difformita' degli stessi rispetto agli elementi conoscitivi in possesso del Sistema informativo dell'anagrafe tributaria. 6. Gli esiti delle attivita' effettuate ai sensi del comma 5 sono comunicati dall'Agenzia delle entrate, mediante procedura informatica, all'INPS che provvedera' a inoltrarli ai soggetti che hanno ricevuto le dichiarazioni ai sensi del comma 2, ovvero direttamente al soggetto che ha presentato la dichiarazione sostitutiva unica ai sensi del comma 3. 7. Sulla base della comunicazione dell'INPS, di cui al comma 6, i comuni, i centri di assistenza fiscale e le amministrazioni pubbliche ai quali e' presentata la dichiarazione sostitutiva rilasciano un'attestazione, riportante l'indicatore della situazione economica equivalente, nonche' il contenuto della dichiarazione e gli elementi informativi necessari per il calcolo. Analoga attestazione e' rilasciata direttamente dall'INPS nei casi di cui al comma 3. L'attestazione riporta anche le eventuali omissioni e difformita' di cui al comma 5. La dichiarazione, munita dell'attestazione rilasciata, puo' essere utilizzata, nel periodo di validita', da ogni componente del nucleo familiare per l'accesso alle prestazioni agevolate di cui al presente decreto. 8. In presenza delle omissioni o difformita' di cui al comma 5, il soggetto richiedente la prestazione puo' presentare una nuova dichiarazione sostitutiva unica, ovvero puo' comunque richiedere la prestazione mediante l'attestazione relativa alla dichiarazione presentata recante le omissioni o le difformita' rilevate dall'Agenzia delle entrate. Tale

dichiarazione e' valida ai fini dell'erogazione della prestazione, fatto salvo il diritto degli enti erogatori di richiedere idonea documentazione atta a dimostrare la completezza e veridicita' dei dati indicati nella dichiarazione. Gli enti erogatori eseguono, singolarmente o mediante un apposito servizio comune, tutti i controlli ulteriori necessari e provvedono ad ogni adempimento conseguente alla non veridicita' dei dati dichiarati. 9. Ai fini dei successivi controlli relativi alla determinazione del patrimonio mobiliare gestito dagli operatori di cui all'articolo 7, sesto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 605, l'Agenzia delle entrate, in presenza di specifiche omissioni o difformita' rilevate ai sensi del comma 5, effettua, sulla base di criteri selettivi, apposite richieste di informazioni ai suddetti operatori, avvalendosi delle relative procedure automatizzate di colloquio. 10. Nell'ambito della programmazione dell'attiva' di accertamento della Guardia di finanza, una quota delle verifiche e' riservata al controllo sostanziale della posizione reddituale e patrimoniale dei nuclei familiari dei soggetti beneficiari di prestazioni, secondo criteri selettivi. 11. I nominativi dei richiedenti nei cui confronti emergono divergenze nella consistenza del patrimonio mobiliare sono comunicati alla Guardia di finanza al fine di assicurare il coordinamento e l'efficacia dei controlli previsti dal comma 10. 12. Con apposita convenzione stipulata tra l'INPS e l'Agenzia delle entrate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sono disciplinate le modalita' attuative e le specifiche tecniche per lo scambio delle informazioni necessarie all'attuazione delle disposizioni del presente articolo. 13. Al fine di consentire la semplificazione e il miglioramento degli adempimenti dei soggetti richiedenti le prestazioni agevolate, a seguito dell'evoluzione dei sistemi informativi dell'INPS e dell'Agenzia delle entrate possono essere altresì previste specifiche attivita' di sperimentazione finalizzate a sviluppare l'assetto dei relativi flussi di informazione. 14. Ai fini del rispetto dei criteri di equita' sociale, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, sulla base delle valutazioni dell'INPS e dell'Agenzia delle entrate, si provvede alla razionalizzazione e all'armonizzazione dei criteri di determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente rispetto all'evoluzione della normativa fiscale»; b) all'articolo 4-bis, il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. L'INPS per l'alimentazione del sistema informativo dell'indicatore della situazione economica equivalente puo' stipulare apposite convenzioni con i soggetti di cui all'articolo 3, comma 3, lettera d), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322»; c) all'articolo 6, comma 4, al primo e al quarto periodo, le parole: «Agenzia delle entrate» sono sostituite dalle seguenti: «Istituto nazionale della previdenza sociale»; d) alla tabella 1, parte I, dopo la lettera b), e' inserito il seguente capoverso: «Al reddito complessivo devono essere aggiunti i redditi da lavoro dipendente e assimilati, di lavoro autonomo ed impresa, redditi diversi di cui all'articolo 67, comma 1, lettere i) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, assoggettati ad imposta sostitutiva o definitiva, fatta salva diversa volonta' espressa dal legislatore sulle norme che regolano tali componenti reddituali».

2. Ai maggiori compiti previsti dal comma 1 del presente articolo per l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e per l'Agenzia delle entrate

si provvede con le risorse umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 35. Modifiche al decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

1. L'articolo 19-ter del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e' sostituito dal seguente: «Art. 19-ter. - (Indennizzi per le aziende commerciali in crisi). - 1. L'indennizzo di cui al decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207, e' concesso, nella misura e secondo le modalita' ivi previste, anche ai soggetti che si trovano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 del medesimo decreto legislativo nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2011. Per i soggetti che nel mese di compimento dell'eta' pensionabile sono anche in possesso del requisito contributivo minimo richiesto per conseguire la pensione di vecchiaia, il predetto indennizzo spetta fino alla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia medesima. Le domande di cui all'articolo 7 del citato decreto legislativo n. 207 del 1996 possono essere presentate fino al 31 gennaio 2012. 2. L'aliquota contributiva aggiuntiva di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207, dovuta dagli iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attivita' commerciali presso l'INPS, e' prorogata, con le medesime modalita', fino al 31 dicembre 2014.

3. Gli indennizzi concessi ai sensi dell'articolo 1, comma 272, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in pagamento alla data del 31 dicembre 2008, sono prorogati fino alla data di decorrenza della pensione di vecchiaia purché i titolari dell'indennizzo siano in possesso, nel mese di compimento dell'eta' pensionabile, anche del requisito contributivo minimo richiesto per conseguire la pensione di vecchiaia».

2. All'articolo 30-bis, comma 7, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, dopo le parole: «Ministro dell'economia e delle finanze» sono inserite le seguenti: «, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.».

3. All'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 7-bis, introdotto dall'articolo 18, comma 4-sexies, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e' abrogato.

Art. 36. Modifiche all'articolo 9 del decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993.

1. All'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, sono apportate le seguenti modifiche: a) dopo il comma 3-bis e' inserito il seguente: «3-ter. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali puo' prevedere misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro»; b) al comma 4, le parole: «di cui ai commi 1, 2, 3 e 3-bis» sono sostituite dalle seguenti: «di cui ai commi 1, 2, 3, 3-bis e, prioritariamente, 3-ter».

Art. 37. Sottrazione alle procedure esecutive dei fondi intestati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 294, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, si applicano anche alle ipotesi di fondi intestati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Gli atti di sequestro e di pignoramento afferenti ai fondi di cui al comma 1 sono nulli. La nullita' e' rilevabile d'ufficio e gli atti non determinano obbligo di accantonamento da parte delle sezioni della Tesoreria dello Stato ne' sospendono l'accreditamento di somme destinate ai funzionari delegati centrali e periferici.

Art. 38. Modifica all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

1. All'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, dopo il comma 3 e' inserito il seguente: «3-bis. Il verbale di cui al comma 3 e' dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata».

Art. 39. Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali.

1. L'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, configura le ipotesi di cui ai commi 1-bis, 1-ter e 1-quater dell'articolo 2 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638.

Art. 40. Contribuzione figurativa.

1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, e' pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Art. 41. Responsabilita' di terzi nelle invalidita' civili.

1. Le pensioni, gli assegni e le indennita', spettanti agli invalidi civili ai sensi della legislazione vigente, corrisposti in conseguenza del fatto illecito di terzi, sono recuperate fino a concorrenza dell'ammontare di dette prestazioni dall'ente erogatore delle stesse nei riguardi del responsabile civile e della compagnia di assicurazioni.

2. Agli effetti del comma 1, il valore capitale della prestazione erogata e' determinato mediante criteri e tariffe stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 42. Comunicazioni delle imprese di assicurazione all'INPS.

1. A decorrere dal 1° giugno 2010, nei casi di infermita' comportante incapacita' lavorativa, derivante da responsabilita' di terzi, il medico e' tenuto a darne segnalazione nei certificati di malattia di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, al fine di consentire all'ente assicuratore l'esperibilita' delle azioni surrogatorie e di rivalsa.

2. In caso di eventi occorsi in danno di soggetti aventi diritto all'indennita' di malattia erogata dall'INPS ed

imputabili a responsabilita' di terzi, l'impresa di assicurazione, prima di procedere all'eventuale risarcimento del danno, e' tenuta a darne immediata comunicazione all'INPS.

3. Entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, l'INPS trasmette all'impresa di assicurazione un «certificato di indennita' corrisposta» (CIR) attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennita' di malattia ed il relativo importo.

4. L'impresa assicuratrice procede, conseguentemente, ad accantonare e rimborsare preventivamente all'INPS l'importo certificato ai sensi del comma 3.

5. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 43. Efficacia delle domande di iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane per gli enti previdenziali.

1. Ai fini del contenimento degli oneri previdenziali, a decorrere dal gennaio 2010, gli atti e i provvedimenti relativi alle modificazioni dello stato di fatto e di diritto, compresa la cessazione delle imprese individuali e di tutti i soggetti comunque iscritti all'albo delle imprese artigiane, sono inopponibili all'INPS, decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti, e sentite le commissioni provinciali dell'artigianato e gli altri organi o enti competenti le cui potesta' restano comunque ferme. L'INPS attua apposite forme di comunicazione nei confronti dei destinatari delle disposizioni del presente articolo per favorire la correttezza delle posizioni contributive individuali.

2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 44. Pignoramento e sequestro nei confronti degli istituti esercenti forme di previdenza e assistenza obbligatoria.

1. All'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, dopo il comma 1-bis e' inserito il seguente: «1-ter. Le disposizioni di cui al comma 1-bis si applicano anche ai pignoramenti mobiliari di cui agli articoli 513 e seguenti del codice di procedura civile promossi nei confronti di enti ed istituti esercenti forme di previdenza ed assistenza obbligatorie organizzati su base territoriale».

Art. 45. Disposizioni in materia di contribuzione figurativa per periodi di malattia.

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Il limite dei ventidue mesi di cui al comma 1 non si applica, a partire dall'insorgenza dello stato di inabilita' ai sensi dell'articolo 8 della legge 12 giugno 1984, n. 222, ai soggetti che abbiano conseguito tale inabilita' a seguito di infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilita', fermo restando che, in tal caso, non e' dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale».

Art. 46. Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile.

1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 28 e' sostituito dal seguente: «28. Il Governo e' delegato ad adottare, entro il termine di ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformita' all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di

Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformita' della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o piu' decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito»; b) il comma 30 e' sostituito dal seguente: «30. Il Governo e' delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformita' all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformita' della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di: a) servizi per l'impiego; b) incentivi all'occupazione; c) apprendistato»; c) il comma 81 e' sostituito dal seguente: «81. Il Governo e' delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunita', in conformita' all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformita' della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera b), di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessita' della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonche' a favorire l'aumento dell'occupazione femminile; b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennita' al fine di incentivarne l'utilizzo; c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro; d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della liberta' di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro; e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attivita' formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa; f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parita' di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro; g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di

genere anche di tipo retributivo; h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile; i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea; l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere».

Art. 47. Disposizione finalizzata ad assicurare l'indennizzo per complanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie.

1. L'autorizzazione di spesa di cui alla legge 29 ottobre 2005, n. 229, e' incrementata della somma pari a 120 milioni di euro per l'anno 2010.

2. All'onere derivante dalla disposizione di cui al comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 2, comma 361, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, per l'anno 2010.

Art. 48. Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

1. Al comma 2 dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il secondo periodo e' sostituito dai seguenti: «Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attivita' svolta».

2. Al comma 1 dell'articolo 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la lettera f) e' sostituita dalla seguente: «f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, attraverso il raccordo con uno o piu' nodi regionali, nonche' l'invio all'autorita' concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennita' pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente».

3. All'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 1, le parole da: «e fermo restando» fino a: «nonche' l'invio di» sono sostituite dalle seguenti: «e conferiscono alla borsa continua nazionale del lavoro, secondo le modalita' previste con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, i curricula dei propri studenti, che sono resi pubblici anche nei siti internet dell'Ateneo per i dodici mesi successivi alla data di conseguimento del diploma di laurea. Resta fermo l'obbligo dell'invio alla borsa continua nazionale del lavoro di»; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attivita' di intermediazione, a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere d), e), f) e g) dell'articolo 5, comma 1: a) le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale che possono svolgere l'attivita' anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle societa' di servizi controllate; b) le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la tutela,

e la promozione delle attivita' imprenditoriali, del lavoro, della formazione o delle disabili»; c) gli enti bilaterali che, ove ne ricorrano i presupposti, possono operare con le modalita' indicate alla lettera a)»; c) dopo il comma 3, e' inserito il seguente: «3-bis. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attivita' di intermediazione i gestori di siti internet, a condizione che svolgano la predetta attivita' senza finalita' di lucro e fermo restando l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dall'articolo 17, nonche' a condizione della pubblicazione sul sito medesimo dei propri dati identificativi»; d) al comma 8 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «In attesa delle normative regionali, i soggetti di cui al comma 2, che intendono svolgere attivita' di intermediazione, ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale, comunicano preventivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il possesso dei requisiti di cui all'articolo 5, comma 1, lettere c) e f). Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica dei requisiti di cui al precedente periodo, iscrive, entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione, i soggetti istanti nell'apposita sezione dell'albo di cui all'articolo 4»; e) e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «8-ter. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, i soggetti di cui ai commi 1, 3 e 3-bis del presente articolo sono autorizzati allo svolgimento della attivita' di intermediazione a condizione che comunichino preventivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'avvio dello svolgimento dell'attivita' di intermediazione, auto-certificando, ai sensi del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, il possesso dei requisiti richiesti. Tali soggetti sono inseriti in un'apposita sezione dell'albo di cui all'articolo 4 del presente decreto. Resta fermo che non trova per essi applicazione la disposizione di cui ai commi 2 e 6 del predetto articolo 4».

4. All'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 1, il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonche' a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione»; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4»; c) al comma 5 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato»; d) il comma 8 e' sostituito dal seguente: «8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al

contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, piu' il 5 per cento, nonche' una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso»; e) dopo il comma 8 e' inserito il seguente: «8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attivita' formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti gia' concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi piu' gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4»; f) dopo il comma 9 e' aggiunto il seguente: «9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione».

5. All'articolo 13 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo il comma 5 e' inserito il seguente: «5-bis. La previsione di cui al comma 1, lettera a), trova applicazione solo in presenza di una convenzione stipulata tra una o piu' agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

6. All'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Entro il termine di cinque giorni a decorrere dalla pubblicazione prevista dall'articolo 4, comma 1, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono tenute a conferire le informazioni relative alle procedure comparative previste dall'articolo 7, comma 6-bis, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, nonche' alle procedure selettive e di avviamento di cui agli articoli 35 e 36 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro. Il conferimento dei dati previsto dal presente comma e' effettuato anche nel rispetto dei principi di trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definite le informazioni da conferire nel rispetto dei principi di accessibilita' degli atti».

7. All'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, al comma 2, dopo le parole: «rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare» sono inserite le seguenti: «ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore.».

8. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ivi compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, sentite le parti sociali, prevista dal comma 4 del citato

articolo 48, l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Art. 49. Nomina dei componenti di comitati istituiti presso l'INPS.

1. La nomina dei componenti del comitato amministratore del Fondo di cui all'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 28 aprile 2000, n. 158, puo' essere effettuata per piu' di due volte. 2. All'articolo 58 della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, la parola: «treddici» e' sostituita dalla seguente: «dodici» e le parole: «sei eletti dagli iscritti al Fondo» sono sostituite dalle seguenti: «cinque designati dalle associazioni sindacali rappresentative degli iscritti al Fondo medesimo»; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Il comitato amministratore e' presieduto dal presidente dell'INPS o da un suo delegato scelto tra i componenti del consiglio di amministrazione dell'Istituto medesimo».

Art. 50. Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative.

1. Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonche' abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, e' tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennita' di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilita' di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sara' inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 1441-quater):

Disegno di legge risultante dallo stralcio deliberato dall'Aula in data 5 agosto 2008 degli articoli 23, 24 e 32; degli articoli da 37 a 39; degli articoli da 65 a 67 del disegno di legge n. 1441, d'iniziativa del Ministro dell'economia e finanze (Tremonti), del Ministro per lo sviluppo economico (Scajola), del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (Brunetta), del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali (Sacconi) e del Ministro per la semplificazione normativa (Calderoli). Assegnato alla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 5 agosto 2008 con pareri delle commissioni I, II, V, IX, X, XII e questioni regionali. Esaminato dalla XI commissione, in sede referente, il 17, 18, 24 e 30 settembre 2008; il 1° e 2 ottobre 2008. Esaminato in aula il 10, 14 e 15 ottobre 2008 ed approvato il 28 ottobre 2008.

Senato della Repubblica (atto n. 1167):

Assegnato alle commissioni riunite 1ª (Affari costituzionali) e 11ª (Lavoro, previdenza sociale), in sede referente, il 30 ottobre 2008 con pareri delle commissioni 2ª, 4ª, 5ª, 7ª, 8ª, 10ª, 12ª e questioni regionali. Esaminato dalle commissioni

riunite 1ª e 11ª, in sede referente, il 5 e 13 novembre 2008; il 29 gennaio 2009; il 19 e 26 febbraio 2009; il 5 e 11 marzo 2009; il 1º, 22 e 29 aprile 2009; il 6 maggio 2009; il 7, 8, 22 e 30 luglio 2009; il 16 e 30 settembre 2009; il 7, 14, 21 e 29 ottobre 2009; il 18 novembre 2009. Esaminato in aula il 3 marzo 2009; il 24 e 25 novembre 2009 ed approvato, con modificazioni, il 26 novembre 2009.

Camera dei deputati (atto n. 1441-quater-B):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 9 dicembre 2009 con pareri delle commissioni I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XIV e questioni regionali. Esaminato dalla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 9 e 17 dicembre 2009; il 12, 13, 19, 20 e 21 gennaio 2010. Esaminato in aula il 25, 26 e 27 gennaio 2010 ed approvato, con modificazioni, il 28 gennaio 2010.

Senato della Repubblica (atto n. 1167-B):

Assegnato alle commissioni riunite 1ª (Affari costituzionali) e 11ª (Lavoro, previdenza sociale), in sede referente, il 1º febbraio 2010 con pareri delle commissioni 2ª, 5ª, 7ª, 12ª e questioni regionali. Esaminato dalle commissioni riunite 1ª e 11ª, in sede referente, il 2, 16, 17, 18, 23, 24 febbraio 2010; il 2 marzo 2010. Esaminato in aula il 23 febbraio 2010; il 2 marzo 2010 ed approvato il 3 marzo 2010. Il Presidente della Repubblica, a norma dell'art. 74, primo comma, della Costituzione, con messaggio motivato in data 31 marzo 2010, ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione in ordine al disegno di legge già approvato. Il riesame del provvedimento, ai sensi dell'art. 136, comma secondo, secondo periodo del Regolamento del Senato e dell'art. 71 del Regolamento della Camera e' iniziato presso la Camera dei deputati.

Camera dei deputati (atto n. 1441-quater-D):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 31 marzo 2010. Esaminato dalla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 13, 14, 21 e 27 aprile 2010. Esaminato in aula il 28 aprile 2010 ed approvato, con modificazioni, il 29 aprile 2010.

Senato della Repubblica (atto n. 1167-B/bis):

Assegnato alle commissioni riunite 1ª (Affari costituzionali) e 11ª (Lavoro, previdenza sociale), in sede referente, il 3 maggio 2010 con pareri delle commissioni 2ª, 4ª, 5ª, 7ª, 8ª, 10ª, 12ª, 14ª e questioni regionali. Esaminato dalle commissioni riunite 1ª e 11ª, in sede referente, il 4, 6, 12, 13, 18, 19, 20, 26, 31 maggio 2010; l'8, 9 e 15 giugno 2010. Esaminato in aula il 4 e 6 maggio 2010; il 3 agosto 2010; il 23 e 28 settembre 2010 ed approvato, con modificazioni il 29 settembre 2010.

Camera dei deputati (atto n. 1441-quater-F):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 30 settembre 2010 con pareri delle commissioni I, II, IV, V, X e XII. Esaminato dalla XI commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 5, 6, 7, 12 e 14 ottobre 2010. Esaminato in aula il 18 ottobre 2010 ed approvato il 19 ottobre 2010.

LEGGE 8 marzo 2000 n. 53

(pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13 marzo 2000)

DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ.

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
Il Presidente della Repubblica promulga la seguente legge:

CAPO I Principi generali

Articolo 1 – Finalità

La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;

l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione;

il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Articolo 2 – Campagne informative

Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

CAPO II Congedi parentali, familiari e formativi

Articolo 3 (nota) – Congedi dei genitori

All’articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

“Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all’articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l’altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell’articolo 7 e al comma 2 dell’articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell’articolo 7 e dal comma 2 dell’articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino”.

L’articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

“Articolo 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell’ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all’articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

Ai fini dell’esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest’ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all’anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rila-

sciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo”.

All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre”.

L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

“Articolo 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'*articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Articolo 4 – Congedi per eventi e cause particolari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Articolo 5 (nota) – Congedi per la formazione

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Articolo 6 (nota) – Congedi per la formazione continua

I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'*articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196*, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato *articolo 17 della legge n. 196 del 1997*, e successive modificazioni.

La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato *articolo 17 della legge n. 196 del 1997*.

Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Articolo 7 (nota) – Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Oltre che nelle ipotesi di cui all'*articolo 2120, ottavo comma, del codice civile*, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'*articolo 7, comma 1*,

della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 8 – Prolungamento dell'età pensionabile

I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CAPO III Flessibilità di orario

Articolo 9 (nota) – Misure a sostegno della flessibilità di orario

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine

di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV

Ulteriori disposizioni a sostegno della maternità e della paternità

Articolo 10 (nota) – Sostituzione di lavoratori in astensione

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Articolo 11 (nota) – Parti prematuri

All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto”.

(*Vedi sentenza Corte Costituzionale n. 270 del 1999*)

Articolo 12 (nota) – Flessibilità dell'astensione obbligatoria

Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

“Articolo 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Articolo 13 (nota) – Astensione dal lavoro del padre lavoratore

Dopo l'*articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*, sono inseriti i seguenti:
“Articolo 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli *articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, e successive modificazioni.

Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'*articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Articolo 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'*articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente”.

Articolo 14 (nota) – Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri

I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'*articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232*, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Articolo 15 – Testo unico

Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

puntuale individuazione del testo vigente delle norme;

esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;

coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;

esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;

esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

Articolo 16 – Statistiche ufficiali sui tempi di vita

L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Articolo 17 (nota) – Disposizioni diverse

Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate

all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti”.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare *l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*.

Articolo 18 – Disposizioni in materia di recesso

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

CAPO V

Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Articolo 19 (nota) – Permessi per l'assistenza a portatori di handicap

All'*articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, sono apportate le seguenti modificazioni:

al comma 3, dopo le parole: “permesso mensile” sono inserite le seguenti: “coperti da contribuzione figurativa”;

al comma 5, le parole: “, con lui convivente,” sono soppresse;

al comma 6, dopo le parole: “può usufruire” è inserita la seguente: “alternativamente”.

Articolo 20 (nota) – Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap

Le disposizioni dell'*articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusi-

siva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

CAPO VI **Norme finanziarie**

Articolo 21 (nota) – Copertura finanziaria

All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apporare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

CAPO VII **Tempi delle città**

Articolo 22 (nota) – Compiti delle regioni

Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

Articolo 23 (nota) – Compiti dei comuni

I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

Articolo 24 (nota) - Piano territoriale degli orari

Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento

dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare Identico, un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Articolo 25 – Tavolo di concertazione

Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;

il prefetto o un suo rappresentante;

il presidente della provincia o un suo rappresentante;

i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;

un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;

rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

rappresentanti sindacali dei lavoratori;

il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limotrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Articolo 26 (nota) – Orari della pubblica amministrazione

Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Articolo 27 – Banche dei tempi

Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Articolo 28 (nota) – Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città

Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:
associazioni di comuni;

progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il pre-

sidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

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

NOTE

Avvertenza: Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note all'art. 3

La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, recante: "Tutela delle lavoratrici madri" è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 18 gennaio 1972, n. 14. Il testo dell'art. 1, come modificato dalla legge qui pubblicata, è il seguente:

"Art. 1. - Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad orientamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni, dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6 e 9.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9.

Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art. 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le di-

sposizioni di cui al comma 1 dell'art. 7 e al comma 2 dell'art. 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1o gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'art. 7 e dal comma 2 dell'art. 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione”.

La legge 29 dicembre 1987, n. 546 recante: “Indennità di maternità per le lavoratrici autonome”, è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 7 gennaio 1988, n. 4. - La legge 4 gennaio 1968, n. 15, recante: “Norme sulla documentazione amministrativa e sulla legalizzazione e autenticazione di firme”, è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 gennaio 1968, n. 23. Il testo dell'art. 4 è il seguente:

“Art. 4 (Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà). - L'atto di notorietà concernente fatti, stati o qualità personali che siano a diretta conoscenza dell'interessato è sostituito da dichiarazione resa e sottoscritta dal medesimo dinanzi al funzionario competente a ricevere la documentazione, o dinanzi ad un notaio, cancelliere, segretario comunale, o altro funzionario incaricato dal sindaco, il quale provvede alla autenticazione della sottoscrizione con la osservanza delle modalità di cui all'art. 20.

Quando la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà è resa ad imprese di gestione di servizi pubblici, la sottoscrizione è autenticata, con l'osservanza delle modalità di cui all'art. 20, dal funzionario incaricato dal rappresentante legale dell'impresa stessa”.

Il testo dell'art. 10 della citata legge n. 1204/1971, come modificato dalla legge qui pubblicata, è il seguente:

“Art. 10. - Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versa-

mento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'art. 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore agiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre”.

La legge 12 agosto 1962, n. 1338, recante: “Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell’assicurazione obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti” è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 settembre 1962, n. 229. Il testo dell’art. 13 è il seguente:

“Art. 13. - Ferme restando le disposizioni penali, il datore di lavoro che abbia ommesso di versare contributi per l’assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione ai sensi dell’art. 55 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, può chiedere all’Istituto nazionale della previdenza sociale di costituire, nei casi previsti dal successivo quarto comma, una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione adeguata dell’assicurazione obbligatoria che spetterebbe al lavoratore dipendente in relazione ai contributi ommessi.

La corrispondente riserva matematica è devoluta, per le rispettive quote di pertinenza, all’assicurazione obbligatoria e al Fondo di adeguamento, dando luogo all’attribuzione a favore dell’interessato di contributi base corrispondenti, per valore e numero, a quelli considerati ai fini del calcolo della rendita. La rendita integra con effetto immediato la pensione già in essere; in caso contrario i contributi di cui al comma precedente sono valutati a tutti gli effetti ai fini dell’assicurazione obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti. Il datore di lavoro è ammesso ad esercitare la facoltà concessagli dal presente articolo su esibizione all’Istituto nazionale della previdenza sociale di documenti di data certa, dai quali possano evincersi la effettiva esistenza e la durata del rapporto di lavoro, nonché la misura della retribuzione corrisposta al lavoratore interessato.

Il lavoratore, quando non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita a norma del presente articolo, può egli stesso sostituirsi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento del danno, a condizione che fornisca all’Istituto nazionale della previdenza sociale le prove del rapporto di lavoro e della retribuzione indicate nel comma precedente.

Per la costituzione della rendita, il datore di lavoro, ovvero il lavoratore allorché si verifichi l’ipotesi prevista al quarto comma, deve versare all’Istituto nazionale della previdenza sociale la riserva matematica calcolata in base alle tariffe che saranno all’uopo determinate e variate, quando occorra, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Consiglio di amministrazione dell’Istituto nazionale della previdenza sociale”.

Nota all'art. 5

La legge 20 maggio 1970, n. 300, recante: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 maggio 1970, n. 131. Il testo dell'art. 10 è il seguente:

"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, pareggiate 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".

Note all'art. 6

La legge 24 giugno 1997, n. 196, pubblicata nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 4 luglio 1997, n. 154, reca: "Norme in materia di promozione dell'occupazione". Il testo dell'art. 17 è il seguente:

"Art. 17 (Riordino della formazione professionale). - 1. Allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, il presente articolo definisce i seguenti principi e criteri generali, nel rispetto dei quali sono adottate norme di natura regolamentare costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia:

- a) valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo, in particolare con riferimento alle medie e piccole imprese e alle imprese artigiane e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;

- b) attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a stages, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;
- c) svolgimento delle attività di formazione professionale da parte delle regioni e/o delle province anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;
- d) destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'art. 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, agli interventi di formazione dei lavoratori e degli altri soggetti di cui alla lettera a) nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali; dovranno altresì essere definiti i meccanismi di integrazione del fondo di rotazione;
- e) attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di funzioni propulsive ai fini della definizione da parte del comitato di cui all'art. 5, comma 5, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;
- f) adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti dalle regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinare a tali interventi saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- g) semplificazione delle procedure, ivi compresa la eventuale sostituzione della garanzia fidejussoria prevista dall'art. 56 della legge 6 febbraio 1996, n. 52, per effetto delle disposizioni di cui ai commi 3 e seguenti definite a livello nazionale anche attraverso parametri standard, con deferimento ad atti delle amministrazioni competenti, adottati anche ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, ed a strumenti convenzionali oltre che delle disposizioni di natura integrativa, esecutiva e

organizzatoria anche della disciplina di specifici aspetti nei casi previsti dalle disposizioni regolamentari emanate ai sensi del comma 2, con particolare riferimento alla possibilità di stabilire requisiti minimi e criteri di valutazione delle sedi operative ai fini dell'accreditamento;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

Le disposizioni regolamentari di cui al comma 1 sono emanate, a norma dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, per le pari opportunità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la funzione pubblica e gli affari regionali, sentita la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo parere delle competenti commissioni parlamentari.

A garanzia delle somme erogate a titolo di anticipo o di acconto a valere sulle risorse del Fondo sociale europeo e dei relativi cofinanziamenti nazionali è istituito, presso il Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per l'amministrazione del Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie (IGFOR), un fondo di rotazione con amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio ai sensi dell'art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

Il fondo di cui al comma 3 è alimentato da un contributo a carico dei soggetti privati attuatori degli interventi finanziati, nonché, per l'anno 1997, da un contributo di lire 30 miliardi che graverà sulle disponibilità derivanti dal terzo del gettito della maggiorazione contributiva prevista dall'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, che affluisce, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo previsto dal medesimo art. 25 della citata legge n. 845 del 1978.

Il fondo di cui al comma 3 utilizzerà le risorse di cui al comma 4 per rimborsare gli organismi comunitari e nazionali, erogatori dei finanziamenti, nelle ipotesi di responsabilità sussidiaria dello Stato membro, ai sensi dell'art. 23 del regolamento (CEE) n. 2082/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, accertate anche precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, stabilisce con proprio decreto le norme di amministrazione e di gestione del fondo di cui al comma 3. Con il medesimo decreto è individuata l'aliquota del contri-

buto a carico dei soggetti privati di cui al comma 4, da calcolare sull'importo del funzionamento concesso, che può essere rideterminata con successivo decreto per assicurare l'equilibrio finanziario del predetto fondo. Il contributo non grava sull'importo dell'aiuto finanziario al quale hanno diritto i beneficiari”.

Il decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, reca: “Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione” (in Gazzetta Ufficiale 20 maggio 1993, n. 11) e convertito in legge, con modificazioni dall'art. 1, comma 1 della legge 19 luglio 1993, n. 236 (in Gazzetta Ufficiale 19 luglio 1993, n. 167). Il testo dell'art. 1, comma 7 è il seguente:

“7. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per l'occupazione, alimentato dalle risorse di cui all'autorizzazione di spesa stabilita al comma 8, nel quale confluiscono anche i contributi comunitari destinati al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. A tale ultimo fine i contributi affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al predetto Fondo”.

Note all'art. 7

Il testo dell'*art. 2120, comma 8*, del codice civile, è il seguente:

“La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile”.

Il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 recante “Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421” è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 aprile 1993, n. 97, supplemento ordinario. Il testo dell'art. 7, comma 4, è il seguente:

“4. L'iscritto al fondo da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'art. 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione nel fondo secondo modalità stabilite dal fondo stesso. Non sono ammessi altre anticipazioni o riscatti diversi da quello di cui all'art. 10, comma 1, lettera c). Ai fini della determinazione dell'anzianità ne-

cessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente comma sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale”.

Nota all'art. 9

Per il testo dell'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, si veda in nota all'art. 6.

Note all'art. 10

Per il titolo della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, si veda in nota all'art. 3.
- Per il testo dell'art. 4 della citata legge n. 1204 del 1971, si veda in note all'art. 11.
- Il testo dell'art. 5 della citata legge n. 1204 del 1971 è il seguente:
“Art. 5. - L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente art. 3”.

- Per il titolo della *legge 29 dicembre 1987, n. 546*, si veda in note all'art. 3.

Nota all'art. 11

Il testo dell'art. 4 della citata legge n. 1204 del 1971, come modificato dalla legge qui pubblicata, è il seguente:

“Art. 4. - è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto”.

Nota all’art. 12

Il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, recante “Regolamento di esecuzione della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, sulla tutela delle lavoratrici madri”, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 marzo 1977, n. 72. Si riporta il testo dell’art. 5:

“Art. 5. - Il divieto di cui all’art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell’art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l’obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all’asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l’esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all’art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell’orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata. L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b), della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento”.

Note all'art. 13

La legge 9 dicembre 1977, n. 903 recante “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 17 dicembre 1977, n. 343. Il testo dell'art. 6 è il seguente:

“Art. 6. - Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile, possono avvalersi semprechè in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria

dal lavoro di cui all'art. 4, lettera c), della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'art. 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso art. 7”.

Per il testo dell'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, si veda in nota all'art. 3.

- Il testo *dell'art. 6 della citata legge n. 1204 del 1971* è il seguente:

“Art. 6. - I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.”.

Per il testo dell'art. 2 della *legge n. 1204/1971*, si veda in nota all'art. 17.

- Per il testo dell'art. 10 della *legge n. 1204/1971*, si veda in nota all'art. 3.

Nota all'art. 14

La legge 7 agosto 1990, n. 232 recante “Coperture per le spese derivanti dall'applicazione dell'accordo per il triennio 1988-1990 relativo al personale della Polizia di Stato ed estensione agli altri Corpi di Polizia” è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 1990, n. 187, supplemento ordinario. Il testo del primo periodo del comma 1, dell'art. 13 è il seguente:

“Art. 13 (Tutela delle lavoratrici madri). - E' vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato durante la gestazione fermo restando quanto previsto dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204”.

Note all'art. 17

Si riporta il testo dell'art. 2 della *citata legge n. 1204/1971*, come modificato dalla legge qui pubblicata:

“Art. 2. - Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla

quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e, semprechè non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla precedenza nelle riassunzioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, semprechè il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti“.

Per il titolo della *legge 9 dicembre 1977, n. 903*, si veda in note all'art. 13.

Nota all'art. 19

La *legge 5 febbraio 1992, n. 104*, recante “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, è pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 17 febbraio 1992, n. 39, supplemento ordinario. Il testo dell'art. 33, come modificato dalla legge qui pubblicata, è il seguente:

“Art. 33 (Agevolazioni). - 1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'*art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971*, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo *art. 7 della legge n. 1204 del 1971*, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della *legge 9 dicembre 1977, n. 903*.

Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità“.

Nota all'art. 20

Il testo dell'*art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, è riportato in nota all'art. 19.

Note all'art. 21

Il decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale 21 gennaio 1998, n. 16), convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52 (in Gazzetta Ufficiale 21 marzo 1998, n. 67) reca “Disposizioni urgenti in materia di sostegno al reddito, di incentivazione all'occupazione e di carattere previdenziale”. Il testo dell'art. 3 è il seguente:

“Art. 3 (Integrazione del Fondo per l'occupazione). - 1. Per il finanziamento del Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è autorizzata la spesa di lire 976 miliardi per l'anno 1998, di lire 913 miliardi per l'anno 1999

e di lire 714 miliardi a decorrere dall'anno 2000. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1998-2000, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 1998, parzialmente utilizzando:

- a) quanto a lire 973 miliardi per il 1998, a lire 913 miliardi per l'anno 1999 e a lire 714 miliardi a decorrere dall'anno 2000, l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- b) quanto a lire 3 miliardi per il 1998, l'accantonamento relativo al Ministero per le politiche agricole".

Il testo dell'art. 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285, recante: "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 5 settembre 1997, n. 207, è il seguente:

"Art. 1 (Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza). - 1. è istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Fondo nazionale per l'infanzia l'adolescenza finalizzato alla realizzazione di interventi a livello nazionale, regionale e locale per favorire la promozione dei diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente ovvero la famiglia naturale, adottiva o affidataria, in attuazione dei principi della Convenzione sui diritti del fanciullo resa esecutiva ai sensi della legge 27 maggio 1991, n. 176, e degli articoli 1 e 5 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il Fondo è ripartito tra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Una quota pari al trenta per cento delle risorse del Fondo è riservata al, finanziamento di interventi da realizzare nei comuni di Venezia, Milano, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Taranto, Reggio Calabria, Catania, Palermo e Cagliari. La ripartizione del Fondo e della quota riservata avviene, per il cinquanta per cento, sulla base dell'ultima rilevazione della popolazione minorile effettuata dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e per il cinquanta per cento secondo i seguenti criteri:

- a) carenza di strutture per la prima infanzia secondo le indicazioni del Centro nazionale di documentazione e di analisi per l'infanzia della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- b) numero di minori presenti in presidi residenziali socioassistenziali in base all'ultima rilevazione dell'ISTAT;
- c) percentuale di dispersione scolastica nella scuola dell'obbligo come accertata dal Ministero della pubblica istruzione;
- d) percentuale di famiglie con figli minori che vivono al di sotto della soglia di povertà così come stimata dall'ISTAT;

- e) incidenza percentuale del coinvolgimento di minori in attività criminose come accertata dalla Direzione generale dei servizi civili del Ministero dell'interno, nonché dall'Ufficio centrale per la giustizia minorile del Ministero di grazia e giustizia.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto emanato di concerto con i Ministri dell'interno, del tesoro, di grazia e giustizia e con il Ministro per le pari opportunità, sentite la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché le Commissioni parlamentari competenti, provvede alla ripartizione delle quote del Fondo tra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e di quelle riservate ai comuni, ai sensi del comma 2.

Per il finanziamento del Fondo è autorizzata la spesa di lire 117 miliardi per l'anno 1997 e di lire 312 miliardi a decorrere dall'anno 1998”.

Nota all'art. 22

Il testo dell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, recante “Ordinamento delle autonomie locali” e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 12 giugno 1990, n. 135, supplemento ordinario, è il seguente:

“3. Il sindaco coordina e riorganizza, sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale e nell'ambito dei criteri eventualmente indicati dalla regione, gli orari degli esercizi commerciali, dei pubblici esercizi e dei servizi pubblici, nonché, d'intesa con i responsabili territorialmente competenti delle amministrazioni interessate, gli orari di apertura al pubblico degli uffici pubblici localizzati nel territorio, al fine di armonizzare l'espletamento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti”.

Nota all'art. 23

Il testo dell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, è riportato in nota all'art. 22.

Note all'art. 24

Il testo dell'art. 6 della citata legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, è il seguente: “Art. 6 (Partecipazione popolare). - 1. I comuni valorizzano le libere forme associative e promuovono organismi di partecipazione popolare all'amministrazione locale, anche su base di quartiere o di frazione. I rapporti di tali forme associative con il comune sono disciplinati dallo statuto.

Nel procedimento relativo all'adozione di atti che incidono su situazioni giuridiche soggettive devono essere previste forme di partecipazione degli interessati secondo le modalità stabilite dallo statuto, nell'osservanza dei principi stabiliti dalla legge 7 agosto 1990, n. 241.

Nello statuto devono essere previste forme di consultazione della popolazione nonché procedure per l'ammissione di istanze, petizioni e proposte di cittadini singoli o associati dirette a promuovere interventi per la migliore tutela di interessi collettivi e devono essere altresì determinate le garanzie per il loro tempestivo esame. Possono essere altresì previsti referendum anche su richiesta di un adeguato numero di cittadini.

Le consultazioni e i referendum di cui al presente articolo devono riguardare materie di esclusiva competenza locale e non possono avere luogo in coincidenza con operazioni elettorali provinciali, comunali e circoscrizionali”.

Il testo degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, recante “Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell’art. 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59” e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 24 aprile 1998, n. 95, supplemento ordinario, è il seguente:

“Art. 11 (Orario di apertura e di chiusura). - 1. Gli orari di apertura e di chiusura al pubblico degli esercizi di vendita al dettaglio sono rimessi alla libera determinazione degli esercenti nel rispetto delle disposizioni del presente articolo e dei criteri emanati dai comuni, sentite le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, in esecuzione di quanto disposto dall’art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

Fatto salvo quanto disposto al comma 4, gli esercizi commerciali di vendita al dettaglio possono restare aperti al pubblico in tutti i giorni della settimana dalle ore sette alle ore ventidue. Nel rispetto di tali limiti l’esercente può liberamente determinare l’orario di apertura e di chiusura del proprio esercizio non superando comunque il limite delle tredici ore giornaliere.

L’esercente è tenuto a rendere noto al pubblico l’orario di effettiva apertura e chiusura del proprio esercizio mediante cartelli o altri mezzi idonei di informazione.

Gli esercizi di vendita al dettaglio osservano la chiusura domenicale e festiva dell’esercizio e, nei casi stabiliti dai comuni, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, la mezza giornata di chiusura infrasettimanale.

Il comune, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all’obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono comunque quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori otto domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell’anno”.

“Art. 12 (Comuni ad economia prevalentemente turistica e città d’arte). - 1. Nei comuni ad economia prevalentemente turistica, nelle città d’arte o nelle zone del territorio dei medesimi, gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e di chiusura e possono derogare dall’obbligo di cui all’art. 11, comma 4.

Al fine di assicurare all’utenza, soprattutto nei periodi di maggiore afflusso turistico, idonei livelli di servizio e di informazione, le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, possono definire accordi da sottoporre al sindaco per l’esercizio delle funzioni di cui all’articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche su proposta dei comuni interessati e sentite le organizzazioni dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, le regioni individuano i comuni ad economia prevalentemente turistica, le città d’arte o le zone del territorio dei medesimi e i periodi di maggiore afflusso turistico nei quali gli esercenti possono esercitare la facoltà di cui al comma 1”.

“Art. 13 (Disposizioni speciali) . - 1. Le disposizioni del presente titolo non si applicano alle seguenti tipologie di attività: le rivendite di generi di monopolio; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; alle rivendite di giornali; le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d’arte, oggetti d’antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita previste dal presente comma siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, e le sale cinematografiche.

Gli esercizi del settore alimentare devono garantire l’apertura al pubblico in caso di più di due festività consecutive. Il sindaco definisce le modalità per adempiere all’obbligo di cui al presente comma.

I comuni possono autorizzare, in base alle esigenze dell’utenza e alle peculiari caratteristiche del territorio, l’esercizio dell’attività di vendita in orario notturno esclusivamente per un limitato numero di esercizi di vicinato”.

Nota all’art. 26

Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, recante: “Razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell’art. 2,

della legge 23 ottobre 1992, n. 421⁴, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 6 febbraio 1993, n. 30, supplemento ordinario.

Nota all'art. 28

Il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, recante: "Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali", e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 30 agosto 1997, n. 202, è il seguente:

"Art. 8 (Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata).
- 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisi la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno".

Il testo dell'art. 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448, recante, "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo" e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 1998, n. 302, supplemento ordinario, è il seguente:

"10. Le maggiori entrate derivanti per effetto delle disposizioni di cui ai commi precedenti sono destinate: a-e) (omissis);

f) a misure compensative di settore con incentivi per la riduzione delle emissioni inquinanti, per l'efficienza energetica e le fonti rinnovabili nonché per la gestione di reti di teleriscaldamento alimentato con biomassa quale fonte energetica nei comuni ricadenti nelle predette zone climatiche E ed F, con la concessione di un'agevolazione fiscale con credito d'imposta pari a lire 20 per ogni chilovattora (Kwh) di calore fornito, da traslare sul prezzo di cessione all'utente finale”.

D.P.C.M.
n. 278 del 21 Luglio 2000

Gazzetta Ufficiale 11 ottobre 2000, n. 238

Regolamento recante disposizioni di attuazione
dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53,
concernente congedi per eventi e cause particolari

Il Ministro per la Solidarietà Sociale

di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della previdenza sociale e
per le Pari Opportunità

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 4, della Legge 8 Marzo 2000, n. 53 che prevede che
con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della
sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede
alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause parti-
colari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione
dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave in-
fermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli
atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000; Vista la comunicazione al Pre-
sidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effe-
tuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; adotta
il seguente regolamento:

Articolo 1. Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della Legge 5 Febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

G. U. 26 aprile 2001, N. 96 – suppl. ord. n. 93

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l’articolo 87 della Costituzione;

Visto l’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l’emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell’adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali,

adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 – Definizioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 – Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell’articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l’accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell’articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4 – Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pen-

sionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Capo II **TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

Art. 6 – Tutela della sicurezza e della salute

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purchè prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7 – Lavori vietati

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri

della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8 – Esposizione a radiazioni ionizzanti

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9 – Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'ammini-

strazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10 – Personale militare femminile

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11 – Valutazione dei rischi

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12 – Conseguenze della valutazione

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro

adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13 – Adeguamento alla disciplina comunitaria

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14 – Controlli prenatali

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15 – Disposizioni applicabili

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Art. 16 – Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 – Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario

nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
 4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
 5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18 – Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 – Interruzione della gravidanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 – Flessibilità del congedo di maternità

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 – Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 – Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di

servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 – Calcolo dell'indennità

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quardisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

- a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
- b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
- c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24 – Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, nè del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente ma-

ternità, nè del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, nè del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perchè nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purchè al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25 Trattamento previdenziale

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contri-

buzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26 – Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27 – Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Capo IV CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28 – Congedo di paternità

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 – Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 – Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 – Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Capo V CONGEDO PARENTALE

Art. 32 – Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 – Prolungamento del congedo

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 – Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35 – Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione

figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36 – Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37 – Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38 – Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VI **RIPOSI E PERMESSI**

Art. 39 Riposi giornalieri della madre

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 Riposi giornalieri del padre

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41 – Riposi per parti plurimi

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42 – Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribu-

zione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43 – Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44 – Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45 – Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46. – Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47 – Congedo per la malattia del figlio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48 – Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49 – Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50 – Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 – Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi

dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52 – Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

- 1 Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VIII **LAVORO NOTTURNO**

Art. 53 – Lavoro notturno

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX **DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO**

Art. 54 – Divieto di licenziamento

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55 – Dimissioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56 – Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Capo X DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57 – Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58 – Personale militare

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equi-

parata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59 – Lavoro stagionale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, semprechè non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.
3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60 – Lavoro a tempo parziale

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61 – Lavoro a domicilio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.
3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.
4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.
5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62 – Lavoro domestico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63 – Lavoro in agricoltura

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.
2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.
3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.
6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova

applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64 – Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

Art. 65 – Attività socialmente utili

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

Capo XI LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66 – Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67 – Modalità di erogazione

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.
2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.
3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68 – Misura dell'indennità

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi

alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.
3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69 – Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Capo XII

LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70 – Indennità di maternità per le libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71 – Termini e modalità della domanda

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72 – Adozioni e affidamenti

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere cor-

redata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73 – Indennità in caso di interruzione della gravidanza

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

Capo XIII

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Art. 74 – Assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficino dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75 – Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
 - a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
 - b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
 - c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

Capo XIV VIGILANZA

Art. 76 – Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77 – Vigilanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78 – Riduzione degli oneri di maternità

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79 – Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legisla-

- tivo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
- e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
 3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
 4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
 5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80 – Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81 – Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione

generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.
2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.
3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative

(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

Capo XVI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85 – Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:
 - a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
 - c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
 - d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
 - e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
 - g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
 - h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
 - i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
 - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
 - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
 - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
 - m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
 - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
 - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
 - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
 - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
 - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
 - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;

- v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
 - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
 - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
 - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
 - z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
 - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
 - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
 - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
 - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
 - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
 - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
 - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
 - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
 - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quarter del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
 - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
 - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
 - h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
 - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n.465;

- j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
- k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
- r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

Art. 86 – Disposizioni abrogate

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9; legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
 - b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:
 - a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
 - b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole “e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente” del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
 - d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
 - e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
 - f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;

- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
 - h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
 - i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
 - k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
 - m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
 - n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
 - p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
 - q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
 - t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 - u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. (1)
- (1) lettera così modificata dall'errata corrige pubblicato il Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 2001, n. 234

Art. 87 – Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente

della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88 – Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026).

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI
DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7**

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
 - a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
 - b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
 - c) rumore;
 - d) radiazioni ionizzanti;
 - e) radiazioni non ionizzanti;
 - f) sollecitazioni termiche;
 - g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;

- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

ELENCO DELLE CASSE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I LIBERI PROFESSIONISTI DI CUI ALL'ART. 70

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori.
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri.
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti.
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)

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

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, nei 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 artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 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.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo 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, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato dei lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo 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 art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

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 di-

gnità 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 art. 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.

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 possano 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 man-

dato, 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.

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 lavoro.

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.

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 decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 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'art. 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 altri pregiudizi 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 o religiosa.

Art. 16 – Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 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 e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – Reintegrazione nel posto di lavoro.

(*) I primi 5 commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art.1 – Legge n. 108/1990

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più

di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

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

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva.

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

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 o 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.

Ulteriore 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 dell'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 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'art. 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'art. 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 lett. b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. 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.

Art. 24 – Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 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.

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 della 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, convocate le parti ed assunte 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 scadenza con cui il tribunale 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 tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

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'art. 650 del codice penale.

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

Art. 29 – Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

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

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 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'art. 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 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 della 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.

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.

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – Collocamento.

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro.

Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni.

Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro.

Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'art. 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge.

Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 – Richieste nominative di manodopera.

A decorrere dal novantesimo giorno all'entrata in vigore della presente legge, le richieste, nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 – Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'art. 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 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.

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 artt. 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.

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 dello 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 agevolazione finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti

pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

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 svolgono 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 artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15 primo comma, lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione 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'art. 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.

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.”

(Articoli estratti) (Pubblicata in G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.)

Nota bene: quello che segue è il testo vigente dopo le ultime modifiche introdotte dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. Finalità. - 1. La Repubblica:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
- c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;
- d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

1. Principi generali.

1. La presente legge detta i principi dell’ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata. Essa costituisce inoltre riforma economico-sociale della Repubblica, ai sensi dell’articolo 4 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, approvato con legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 5.

2. Soggetti aventi diritto.

1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

3. Accertamento dell'handicap.

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

32. Agevolazioni fiscali.

[1. Le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità e menomazione, per la parte del loro ammontare complessivo che eccede il 5 o il 10 per cento del reddito complessivo annuo dichiarato a seconda che questo sia o meno superiore a 15 milioni di lire, sono deducibili dal reddito complessivo del contribuente che ha sostenuto gli oneri per sé o per le persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, purché dalla documentazione risulti chi ha sostenuto effettivamente la spesa, la persona da assistere perché invalida e il domicilio o la residenza del percipiente] (6).

(6) Abrogato dall'art. 2, D.L. 31 maggio 1994, n. 330, convertito dall'articolo 1 comma 1 della legge 27 luglio 1994, n. 473.

33. Agevolazioni.

- [1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.] (7quinquies)
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di

usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. (7) (7bis)(7quater)
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. (7quater)
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. (7bis)(7quater)
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. (7bis)(7quater)
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. (7ter)(7quater).
 - (7) L'art. 2, D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, ha fornito l'interpretazione autentica dell'espressione «hanno diritto a tre giorni di permesso mensile».
 - (7bis) I commi 3, 5 e 6 sono stati così modificati da ultimo dall'articolo 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53 .
 - (7ter) Circa le disposizioni del presente articolo si veda anche l'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53 .
 - (7quater) Circa le misure introdotte dalla legge n. 53/2000 si veda la circolare INPS 17 luglio 2000, n. 133
 - (7quinquies) Il primo comma dell'articolo 33 è stato abrogato dall'articolo 86 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Si veda ora l'articolo 33 del decreto citato.

INDICE

Costituzione delle parti	Pag.	3
Premessa	“	4
 Capitolo I – Parte generale		
Art. 1 – Sfera di applicazione	“	5
Art. 2 – Decorrenza e durata	“	5
Art. 3 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore	“	5
 Capitolo II – Sistema di relazioni sindacali e di informazione		
Art. 4 – Sistema d’informazione	“	6
Art. 5 – Contrattazione di secondo livello	“	8
Art. 6 – Osservatorio nazionale	“	9
Art. 7 – Appalti	“	13
Art. 8 – Applicazione del contratto	“	14
Art. 9 – Controversie	“	14
 Capitolo III – Istituti di carattere sindacale		
Art. 10 – Diritti sindacali	“	16
Art. 11 – Assemblea	“	16
Art. 12 – Permessi per cariche sindacali	“	16
Art. 13 – Affissioni	“	17
Art. 14 – Contributi sindacali	“	17
 Capitolo IV – Costituzione e disciplina generale del rapporto di lavoro		
Art. 15 – Natura dei contratti individuali	“	18
Art. 16 – Assunzione	“	18
Art. 17 – Documenti, residenza, domicilio	“	18
Art. 18 – Periodo di prova	“	19
Art. 19 – Diritto allo studio	“	20
Art. 20 – Tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori	“	21
Art. 21 – Portatori di handicap	“	21

Art. 22 – Tutela tossicodipendenti	Pag.	22
Art. 23 – Permessi straordinari	“	22

Capitolo V – Dichiarazione preliminare delle parti

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo determinato	“	24
Art. 25 – Somministrazione a tempo determinato	“	25
Art. 26 – Lavoro a tempo parziale (Part-Time)	“	27
Art. 27 – Contratti di inserimento	“	30
Art. 28 – Apprendistato professionalizzante	“	31

Capitolo VI – Classificazione

Art. 29 – Classificazione del personale	“	39
Classificazione per il settore televisivo	“	40
Classificazione per il settore radiofonico	“	50
Art. 30 – Quote di riserva	“	54

Capitolo VII – Quadri

Art. 31 – Declaratoria	“	58
Art. 32 – Formazione	“	59
Art. 33 – Svolgimento temporaneo delle mansioni	“	59
Art. 34 – Responsabilità civile e penale	“	59
Art. 35 – Indennità di funzione settore televisivo	“	59
Art. 36 – Indennità di funzione settore radiofonico	“	59

Capitolo VIII – Orario di lavoro, riposi e festività

Art. 37 – Orario di lavoro	“	61
Art. 38 – Orario di lavoro e flessibilità	“	62
Art. 39 – Gestione orario straordinario	“	63
Art. 40 – Inizio e fine del lavoro	“	64
Art. 41 – Sospensione ed interruzione del lavoro	“	64
Art. 42 – Ferie	“	65
Art. 43 – Festività	“	65
Art. 44 – Lavoro straordinario, notturno e a turni	“	67

Capitolo IX – Trattamento economico

Art. 45 – Elementi della retribuzione	“	70
---	---	----

Art. 46 – Minimi tabellari ed aumenti salariali	Pag.	70
Art. 47 – Tredicesima mensilità	“	71
Art. 48 – Aumenti periodici di anzianità	“	71
Art. 49 – Indennità per maneggio denaro	“	73
Art. 50 – Consegna e conservazione di utensili e materiali	“	73
Art. 51 – Trattamento per risarcimento danni	“	73
Art. 52 – Visite di inventari e di controllo	“	73
Art. 53 – Trattamento di malattia	“	74
Art. 54 – Assenze	“	75
Art. 55 – Aspettativa	“	75
Art. 56 – Responsabilità per assenze non derivanti da attività lavorativa	“	75
Art. 57 – Trasferimenti	“	76
Art. 58 – Trasferta	“	77
Art. 59 – Tutela della maternità e della paternità	“	77
Art. 60 – Richiamo alle armi	“	78
Art. 61 – Congedo matrimoniale	“	78

Capitolo X – Norme disciplinari

Art. 62 – Rapporti in azienda	“	79
Art. 63 – Provvedimenti disciplinari	“	79
Art. 64 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	“	80
Art. 65 – Licenziamenti	“	80

Capitolo XI – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 66 – Preavviso di licenziamento e dimissioni	“	81
Art. 67 – Trattamento di fine rapporto	“	81
Art. 68 – Cessione e trasformazione di azienda	“	81

Capitolo XII – Norme finali e transitorie

Art. 69 – Condizioni di miglior favore	“	83
Art. 70 – Una Tantum	“	83
Art. 71 – Previdenza complementare	“	84
Art. 72 – Norma di rinvio e coordinamento	“	85
Art. 73 – Distribuzione del contratto	“	85

Protocollo aggiuntivo	“	86
------------------------------------	---	----

Allegato A – Tabella sui valori di indennità di contingenza attualmente in vigore	Pag. 87
Allegato B – Accordo interconfederale sulle rappresentanze sindacali unitarie	“ 88
Allegato C – Verbale di accordo	“ 97
Allegato D – Lettera delle parti datoriali alle OO.SS.LL.	“ 104
APPENDICE	“ 105

LEGGI

Mercato del lavoro

– L. 4.11.2010 n. 183 (collegato Lavoro)	Pag. 107
--	----------

Lavoratrici madri e congedi

– L. 8.03.2000 n. 53	“ 125
– D.P.C.M. 21.07.2000 n. 278	“ 161
– D.LGS 26.03.2001 n. 151	“ 163
– D.LGS 25.11.1996 n. (allegato 2)	“ 210
– D.LGS 25.11.1996 n. (allegato 1)	“ 211
– L. 11.12.1990 n. 379 (art. 1)	“ 212

Statuto dei lavoratori

– L. 20.05.1970 N. 300	“ 213
------------------------------	-------

Handicap

– L. 05.02.1992 n. 104	“ 230
------------------------------	-------

Edizioni e Stampa a cura
SPADAMEDIA S.r.l.
Finito di stampare nel mese di Febbraio 2012
presso lo stabilimento di Via Variante di Cancelliera snc
00040 Ariccia (RM)

