

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

LETTERE AGGIUNTIVE AL CCL DA PARTE DELLA RAI  
ALLE OO.SS.

PRINCIPALI NORMATIVE DI LEGGE ATTINENTI IL RAPPORTO DI  
LAVORO RICHIAMATE NEL CCL

PRINCIPALI ACCORDI INTERCONFEDERALI RICHIAMATI NEL CCL

ACCORDI AZIENDALI RICHIAMATI NEL CCL

ROMA MAGGIO 1990



*Lettere aggiuntive al CCL  
da parte della RAI alle OO.SS.*



**Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

## **PENSIONI INTEGRATIVE**

Facendo seguito a quanto concordato in sede di rinnovo del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati e gli operai della RAI, Vi confemiamo che la nostra Azienda è disponibile a riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 1988 un meccanismo di rivalutazione periodico delle pensioni integrative in base ai seguenti criteri.

1. Tutte le pensioni integrative RAI (di vecchiaia, di anzianità, di invalidità, di reversibilità e a superstiti), ad esclusione di quelle liquidate nell'anno precedente la data di decorrenza dell'adeguamento, saranno rivalutate dal 1° gennaio di ogni anno in misura pari al 100% della variazione dell'indice ISTAT del costo della vita relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre dell'anno precedente entro il limite massimo del 6%.

2. Limitatamente al primo anno di applicazione del nuovo meccanismo, e cioè dal 1° gennaio 1988, la rivalutazione verrà calcolata convenzionalmente - indipendentemente dalla variazione dell'indice ISTAT del costo della vita accertato per l'anno 1987 - in misura pari al 6% dell'ammontare complessivo delle pensioni in corso di pagamento alla data del 31 dicembre 1987.

Circa i criteri da seguire per l'applicazione della rivalutazione alle singole pensioni, riteniamo che il gruppo di lavoro paritetico incaricato di formulare proposte di modificazione del Regolamento delle pensioni integrative RAI, potrà individuare le soluzioni più opportune per attuare una equa ripartizione delle risorse disponibili;

Distinti saluti.

Roma, giugno 1987

## **Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL  
FIS-CISL  
UILSIC  
SNATER*

### **LAVORO FESTIVO**

Le ore di lavoro festivo prestate nelle giornate di:

- 1) 1° gennaio - Capodanno;
- 2) 15 agosto - Assunzione;
- 3) 25 dicembre - Natale;
- 4) giorno di Pasqua;
- 5) 1° maggio

vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contigenza maggiorata nella misura del 150 per cento.

Le ore di lavoro notturno prestate nelle suddette giornate vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contigenza maggiorata nella misura:

- \_ fino alle 24 del 165 per cento;
- \_ oltre le 24 del 175 per cento.

Roma, giugno 1987

## **Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

## **OSSERVATORIO NAZIONALE**

Viene istituito un Osservatorio Nazionale a composizione paritetica con il compito di:

— acquisire i dati e gli elementi di analisi da fornire alle parti per i confronti previsti ai vari livelli dal sistema di relazioni Azienda-Sindacato;

— promuovere studi e ricerche nell'ambito del settore dell'emittenza radiotelevisiva con particolare riferimento alle previsioni occupazionali, allo sviluppo tecnologico e conseguenti modelli organizzativi alle nuove professionalità;

— elaborare proposte in materia di formazione e riqualificazione professionale anche in coordinamento con la Commissione Nazionale sulle pari opportunità.

L'Osservatorio si avvarrà, per il suo concreto funzionamento, di un apposito regolamento che verrà concordato tra le parti.

Roma, maggio 1990

## **Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

## **SALARIO UNILATERALE**

L'Azienda non apporterà unilateralmente variazioni che modifichino gli attuali assetti parametrali.

L'Azienda altresì informerà preventivamente a livello nazionale le OO.SS. stipulanti della eventuale concessione di superminimi e gratifiche interessanti interi gruppi di lavoratori, specificando i criteri generali cui intende attenersi per la concessione stessa.

Roma, maggio 1990



**Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*  
*FIS-CISL*  
*UILSIC*  
*SNATER*

**AIDS**

In considerazione della particolare rilevanza sociale della malattia, l'Azienda valuterà caso per caso l'opportunità di prolungare di 24 mesi il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 22 del CCL.

Roma, maggio 1990

## **Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*  
*FIS-CISL*  
*UILSIC*  
*SNATER*

### **VIDEO TERMINALI**

La Società nel ribadire che, l'esperienza maturata e le consolidate acquisizioni tecnico-scientifiche consentono allo stato di escludere che il video-terminale sia fonte di danni specifici per i lavoratori addetti, provvederà comunque ad avviare ad una visita medica oculistica di controllo tutti i lavoratori interessati che operano in modo significativamente prevalente con il video-terminale, utilizzato non quale semplice supporto informativo e/o ausilio all'attività, ma quale strumento ordinario di lavoro.

Tali visite saranno effettuate dalle strutture specialistiche pubbliche previste dalla legge 833/78 (unità sanitarie locali ecc.) o da istituti sanitari convenzionati che diano idonee garanzie e siano scelti tra le parti.

I risultati di tali esami, aventi peculiari finalità di medicina preventiva ed educazione sanitaria, saranno comunicati al lavoratore e i dati statistici afferenti a tali accertamenti saranno trasmessi al Comitato per la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda curerà, inoltre, che le postazioni di lavoro siano le più idonee all'uso specifico.

Roma, maggio 1990

**Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

In relazione alle richieste sindacali relative all'indennità di bilinguismo per la sede di Aosta tendenti a tutelare il patrimonio culturale della locale etnia, l'Azienda riconferma il proprio impegno ad affrontare le relative problematiche nel più ampio quadro delle altre realtà aziendali del gruppo IRI operanti in Valle d'Aosta.

Roma, maggio 1990

**Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

I permessi non retribuiti previsti dall'attuale normativa legislativa per i genitori dei bambini fino a tre anni di età, verranno concessi con le stesse modalità e criteri fino al compimento del sesto anno di vita del bambino.

Roma, maggio 1990

**Lettera della Rai a:**

*FILIS-CGIL*

*FIS-CISL*

*UILSIC*

*SNATER*

## **INDENNITÀ DI FUNZIONE**

L'Azienda conferma la sua intenzione di considerare fin d'ora l'indennità di funzione dei quadri A in misura percentuale sul minimo di classe in vigore all'atto del prossimo rinnovo contrattuale. Di conseguenza la misura dell'indennità sarà aumentata applicando la percentuale come sopra definita all'incremento dei minimi stipendiali.

Roma, maggio 1990



***Principali Normative di legge  
attinenti al rapporto di lavoro richiamate  
nel CCL***





**R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, convertito in legge 17 aprile 1925  
n. 473**

**LIMITAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER GLI OPERAI IMPIEGATI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI O COMMERCIALI DI QUALUNQUE NATURA <sup>1</sup>**

**Art. 1** - (*Orario massimo normale di lavoro*) - La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di Istituti di insegnamento professionale o di beneficenza, come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le otto ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo.

Il presente decreto non si applica al personale addetto ai lavori domestici, al personale direttivo delle aziende ed ai commessi viaggiatori. Per i lavori eseguiti a bordo delle navi, per gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestite da assuntori privati, si provvederà con separate disposizioni.

**Art. 2** - (*Aziende agricole*) - Per le aziende agricole le disposizioni del presente decreto sono applicabili all'avventiziato. Per le altre forme di contratto a salario sarà provveduto in sede di regolamento di concerto con il Ministro dell'agricoltura<sup>2</sup>.

Sono esclusi contratti di lavoro a compartecipazione.

**Art. 3** - (*Caratteri del lavoro effettivo*) - E' considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia<sup>3</sup>.

**Art. 4** - (*Ripartizione dell'orario massimo normale su periodi ultrasettimanali*) - Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, di cui all'art. 1, potranno essere superate, purchè la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti con decreto reale su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, uditi i Ministri competenti ed il

Consiglio dei Ministri oppure con accordi stipulati tra le parti interessate.

Nei casi di urgenza le autorizzazioni devolute al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale possono essere date provvisoriamente dal capo circolo dell'Ispettorato del lavoro.

**Art. 5 - (*Lavoro straordinario*)** - E' autorizzata, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di cui nell'art. 1, di un periodo straordinario, che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali, od una durata media equivalente entro un periodo determinato, a condizione, in ogni caso, che il lavoro straordinario venga computato a parte e remunerato con un aumento di paga, su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10 per cento o con un aumento corrispondente sui cottimi.

**Art. 5bis<sup>4</sup>** - Nelle imprese industriali l'esecuzione del lavoro straordinario, che non abbia carattere meramente saltuario, è vietata, salvi i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

L'esecuzione del lavoro straordinario, nei casi consentiti ai sensi del comma precedente, deve essere comunicata all'Ispettorato del lavoro competente per territorio entro 24 ore dall'inizio; nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i motivi di ordine tecnico-produttivo che hanno imposto il ricorso al lavoro straordinario e quelli che hanno impedito l'assunzione di altri lavoratori.

L'Ispettorato del lavoro può ordinare la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non sussistano le condizioni richieste dal primo comma. L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento a carico dell'impresa ed a favore del fondo per la disoccupazione di una ulteriore somma pari al 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute.

Le contravvenzioni alle disposizioni del presente articolo sono punite con l'ammenda sino a lire 10.000<sup>5</sup> al giorno, per ogni lavoratore impiegato nello straordinario, raddoppiabili in caso di recidiva.

**Art. 6 - (*Lavori preparatori e complementari*)** - Sono ammesse deroghe consensuali per i lavori preparatori e complementari che debbano essere eseguiti al di fuori dell'orario normale delle aziende.

**Art. 7 - (*Casi di forza maggiore e di imminente pericolo*)** - Il lavoro potrà essere prolungato al di là dei limiti indicati negli articoli precedenti, nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavo-

ro ad orario normale, costituisse un pericolo e danno alle persone od alla produzione. Il prolungamento dovrà essere denunziato dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro.

**Art. 8** - (*Nullità dei patti contrari*) - E' nulla ogni pattuizione contraria alle disposizioni del presente decreto.

**Art. 9** - (*Contravvenzioni*) - Le contravvenzioni al presente decreto da parte dei datori di lavoro e loro incaricati saranno punite con ammenda fino a lire 10.000<sup>6</sup> al giorno per ogni persona, raddoppiabile in caso di recidiva.

E' data facoltà al Governo di stabilire, nei regolamenti per l'applicazione del presente decreto, ammende, fino al limite di lire 200.000<sup>6</sup> per le contravvenzioni ai regolamenti stessi.

**Art. 10** - (*Regolamenti*) - Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'industria ed il commercio e per l'agricoltura, saranno emanate disposizioni regolamentari per la determinazione dei lavori preparatori e complementari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 e delle modalità necessarie all'applicazione del presente decreto, in relazione alle varie esigenze della tecnica industriale e dell'economia agraria.

**Art. 11** - (*Deroghe temporanee consensuali*) - Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale potrà consentire deroghe temporanee all'applicazione del presente decreto per determinate industrie.

**Art. 12** - (*Entrata in vigore*) - Il presente decreto entrerà in vigore quattro mesi dopo la sua pubblicazione.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per l'industria ed il commercio, e, per ciò che riguarda le aziende agricole, con il Ministro per l'agricoltura, potrà differire, per un tempo non superiore ai 12 mesi, il termine di entrata in vigore del presente decreto, per quelle aziende o reparti di aziende che dimostrassero di dovere, per obbedire al decreto stesso, modificare notevolmente gli impianti rispettivi.

**Art. 13** - (*Riforme correlative*) - Con regio decreto, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sarà provveduto a modificare quelle disposizioni delle vigenti leggi sul lavoro, le quali fossero di ostacolo all'introduzione del nuovo orario prescritto dal presente decreto.

**Art. 14** - Il presente decreto sarà presentato al Parlamento per essere convertito in legge.

1 Per il regolamento di applicazione vedi R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

2 Vedi R.D. 10 settembre 1923, n. 1956.

3 Per la determinazione dei lavori discontinui o di semplice attesa o custodia vedi R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

4 Articolo aggiunto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079 (G.U. n. 262 del 22 novembre 1955).

5 Importo così elevato per effetto dell'art. 113 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Precedentemente l'importo era fissato in lire 200.

6 Importi così elevati per effetto dell'art. 113 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Precedentemente gli importi erano fissati rispettivamente in lire 400 e in lire 40.000.

## **Legge 18 aprile 1962, n. 230**

### **DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

**Art. 1** - Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto <sup>1</sup>:

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi<sup>2</sup>.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a) del presente articolo, sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge<sup>3</sup>. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il D.M. 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodo di durata inferiore

a sei mesi.

**Art. 2** - Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore. Il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro il periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

**Art. 3** - L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

**Art. 4** - È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del Codice civile.

**Art. 5** - Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nella impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi <sup>4</sup>.

**Art. 6** - Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n.533, e successive modifi-

cazioni.

**Art. 7** - Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'art. 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con una ammenda da lire 15.000 a lire 300.000<sup>5</sup> per ogni lavoratore cui si riferisce la inosservanza stessa.

**Art. 8** - La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.

**Art. 9** - L'art. 2097 del Codice civile è abrogato.

**Art. 10** - (*omissis*)<sup>6</sup>.

**Art. 11** - La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

1 Vedi anche l'art. 23, primo comma, della Legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2 Lettera così sostituita dalla legge 23 maggio 1977, n. 266 (G.U. n. 153 del 7 giugno 1977).

3 Vedi D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

4 Vedi ora quanto disposto dall'art 4, quarto comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297.

5 Importi così elevati per effetto dell'art. 113 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Precedentemente gli importi erano fissati rispettivamente in lire 5.000 e in lire 100.000.

6 L'art. 10 prevede l'emanazione di norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato alle disposizioni della legge 18 aprile 1962, n. 230).

## Legge 20 maggio 1970, n. 300

### NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO .

#### TITOLO I

##### *Della libertà e dignità del lavoratore*

**Art. 1 - (Libertà di opinione)** - I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**Art. 2 - (Guardie giurate)** - Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del Testo unico 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 rispondano 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 del 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 sull'idoneità e sull'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 l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

**Art. 6 - (Visite personali di controllo)** - Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

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

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di

queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo 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 possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito

rivoltogli 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 lavoratore.

**Art. 9 - (*Tutela della salute e dell'integrità fisica*)** - I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**Art. 10 - (*Lavoratori studenti*)** - I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, 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.

**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 .

**Art. 12 - (*Istituti di patronato*)** - Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

**Art. 13 - (Mansioni del lavoratore)** - L'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 un'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 un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

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

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano, altresì, ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso

**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 di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

**Art. 18 - (Reintegrazione nel posto di lavoro)** - Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 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 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'art. 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 esser impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 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'art. 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 possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'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, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

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

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

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

**Art. 21 - (Referendum)** - Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata .

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

**Art. 22 - (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)** - Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente 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, quin-

to, 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 dalla categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

**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.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

**Art. 27 - (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)** - Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

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

#### **TITOLO IV**

##### *Disposizioni varie e generali*

**Art. 28 - (Repressione della condotta antisindacale)** - Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

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

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni

dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli art. 413 e seguenti del codice di procedura civile.

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

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

**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 lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nell'ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 3, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nell'unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'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 del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostituite dell'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 all'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 l'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 dall'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 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 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 dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

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

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

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

**Art. 37** (*Applicazione ai dipendenti da enti pubblici*) - Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge

si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

**Art. 38 - (Disposizioni penali)** - Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera 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 a 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 l'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.

**TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI**

**TITOLO I**

*Norme protettive*

**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 ordinamento 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 artt. 2, 4, 6 e 9.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli artt. 4, 5, 6, 8 e 9.

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione.

**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 90 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 delle prestazioni per le quali 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 D.M. 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, sempreché 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, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

**Art. 3** - È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto<sup>1</sup>. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568<sup>2</sup>.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'Ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori.

**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<sup>3</sup>.

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 lavo-

ro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali.

**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.

**Art. 6** - I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli artt. 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.

**Art. 7** - La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'art. 4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto<sup>45</sup>.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

**Art. 8** - Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli artt. 4 e 5, nonché a quelli di assenza facoltativa di cui all'art. 7 della presente legge.

**Art. 9** - Alle lavoratrici spetta l'assistenza di parto da parte dell'istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Alle lavoratrici spetta, altresì, l'assistenza ospedaliera anche nei casi di parto normale nelle forme e con le modalità previste dalle norme vigenti.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'istituto presso il quale sono assicurate.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche alle familiari dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria.

**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<sup>6</sup>.

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 tale 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 artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

**Art. 11** - In sostituzione delle lavoratrici assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni della presente legge, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato in conformità al disposto dell'art. 1, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e con l'osservanza delle norme della legge stessa.

**Art. 12<sup>7</sup>** - In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 2, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

## TITOLO II

### *Trattamento economico*

**Art. 13** - Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici di cui all'art. 1, comprese le lavoratrici a domicilio e le addette ai servizi domestici e familiari, salvo quanto previsto dal successivo comma.

Alle dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle provincie, dai comuni e dagli altri

enti pubblici si applica il trattamento economico previsto dai relativi ordinamenti salve le disposizioni di maggior favore risultanti dalla presente legge.

**Art. 14** - A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, al fine di consentire nel periodo immediatamente precedente e seguente il parto, l'astensione delle lavoratrici mezzadre e colone dal lavoro dei campi e la buona coltivazione del fondo, il mezzadro e il concedente, nei casi di provata necessità sono tenuti a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, la cui spesa sarà ripartita a metà tra mezzadro e concedente.

A partire dalla stessa data, alle lavoratrici mezzadre e colone spetta, per tutto il periodo di astensione obbligatoria precedente e successivo al parto previsto per le salariate e braccianti agricole, una indennità giornaliera, che verrà erogata dall'INAM in misura pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero colonico. Tale reddito viene stabilito, in via presuntiva, per ogni due anni, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali di categoria; per la prima applicazione della presente legge tale reddito è fissato in lire 1.300 giornaliere. Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre la norma di cui all'art. 9 della presente legge.

**Art. 15<sup>s</sup>** - Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli artt. 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia<sup>9</sup>.

A partire dal 1° gennaio 1973, le lavoratrici, escluse quelle a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari, hanno diritto, altresì, ad una indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza facoltativa dal lavoro prevista dal primo comma dell'art. 7 della presente legge.

Le indennità di cui ai commi precedenti sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice è assicurata e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.

**Art. 16** - Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste nell'articolo precedente, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel

corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Al suddetto importo va aggiunto, eccezion fatta per l'indennità di cui al secondo comma dell'articolo precedente, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità eventualmente erogati alla lavoratrice.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:<sup>10</sup>

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per l'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.

*(omissis)*<sup>11</sup>

Nei confronti delle impiegate, 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 l'astensione.

**Art. 17** - L'indennità di cui al primo comma dell'art. 15 è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 2, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli artt. 4 e 5 della presente legge.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sospese, assenti da lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità di cui al primo comma dell'art. 15 purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 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<sup>12</sup>.

Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio della astensione obbligatoria, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché 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, purché al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia 26 contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, 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.

**Art. 18** - Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'INAM, l'indennità giornaliera di cui al precedente art. 15 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.

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 precedente, 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 nel territorio nazionale.

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.

La corresponsione dell'indennità di cui al primo comma del presente articolo è subordinata alla condizione che, all'inizio della astensione obbligatoria, la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

**Art. 19** - Per le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, l'indennità di maternità di cui all'art. 15 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le norme stabilite dal decreto delegato emanato ai sensi dell'art. 35, lettera d), della legge 30 aprile 1969, n. 153.

Fino al momento in cui entreranno in vigore le norme del decreto delegato indicato nel comma precedente, continuano ad applicarsi le disposizioni del titolo III della legge 26 agosto 1950, n. 860, relative alle lavoratrici domestiche.

**Art. 20** - L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, esclusa quella procurata<sup>13</sup>, è considerata a tutti gli effetti come malattia, salvo quanto disposto dall'art. 12 del D.P.R. 25 maggio 1953, n. 568<sup>14</sup>,

**Art. 21** - Per la copertura degli oneri derivanti dalle norme di cui ai titoli primo e secondo della presente legge, di competenza degli enti che gestiscono l'assicurazione contro le malattie, è dovuto dai datori di lavoro agli enti predetti un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

- a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;
- b) dello 0,31 per cento sulla retribuzione per il settore del commercio;
- c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
- d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e di lire 1,95 per ogni giornata

ta di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e partecipanti per il settore dell'agricoltura.

Il contributo è dovuto per ogni giornata di lavoro accertata ai fini dei contributi unificati in agricoltura di cui al D.L. 28 novembre 1938, n. 2138, e successive modificazioni, ed è riscosso unitamente ai contributi predetti.

A partire dal 1° gennaio 1973 è dovuto all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie un contributo annuo di lire 25.000 milioni da parte della Cassa Unica Assegni Familiari.

Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

Per i lavoratori a domicilio tradizionali è dovuto un contributo di lire 120 settimanali.

Per i giornalisti iscritti all'Istituto Nazionale di Previdenza per i Giornalisti italiani «Giovanni Amendola» è dovuto un contributo pari allo 0,15 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti alle Casse di soccorso di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, e successive modificazioni, è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione. Tale contributo non è dovuto per il personale addetto alle autolinee extraurbane in concessione iscritto alle Casse di soccorso istituite per effetto della legge 22 settembre 1960, n. 1054, per le quali il contributo previsto a carico dei datori di lavoro dall'art. 2, n. 2), dei rispettivi statuti è comprensivo dell'onere derivante dalla erogazione del trattamento economico per le lavoratrici madri.

Le eventuali eccedenze fra il gettito dei contributi e le prestazioni erogate saranno devolute, nell'ambito di ciascun istituto, ente o cassa, all'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Riguardo 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 norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

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 dalla presente legge può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

**Art. 22** - L'assicurazione di maternità per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari, gestita dall'INPS, è trasferita con i relativi avanzi di gestione all'INAM.

### **TITOLO III<sup>15</sup>**

*Corresponsione di un assegno di natalità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane e alle lavoratrici esercenti attività commerciale*

*(omissis)*

### **TITOLO IV**

*Disposizioni varie, vigilanza e penalità*

**Art. 28** - Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera a), della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 della presente legge dovranno consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore delle indennità giornaliera di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

**Art. 29** - Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

**Art. 30** - La vigilanza sulla presente legge è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.

Al rilascio dei certificati medici di cui alla presente legge sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità, salvo quanto previsto dai commi successivi.

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al precedente comma, 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.

I medici dell'Ispettorato del lavoro hanno facoltà di controllo.

Il certificato medico attestante la malattia del bambino, di cui al secondo comma dell'art. 7 della presente legge, può essere redatto da un medico di libera scelta della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui all'art. 5, lettera a), della presente legge è disposta dall'Ispettorato del lavoro in base ad accertamento medico, per il quale l'Ispettorato del lavoro ha facoltà di delegare gli ufficiali sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico.

In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 della presente legge è disposta dall'Ispettorato del lavoro, oltretutto su istanza della lavoratrice, anche di propria iniziativa, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Parimenti, lo spostamento delle lavoratrici ad altre mansioni, di cui al terzo comma dell'art. 3 della presente legge, è disposto dall'Ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice.

Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale di cui all'ultimo comma dell'art. 4 della presente legge, l'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma dell'articolo sopracitato è disposta dall'Ispettorato del lavoro.

I provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro in ordine a quanto previsto dai commi sesto, settimo, ottavo e nono del presente articolo sono definitivi.

**Art. 31** - L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2, 3, 4, 5 e 10 della presente legge nonché il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 7 della presente legge sono puniti con l'ammenda da lire 40.000 a lire 200.000<sup>16</sup> per ciascuna lavoratrice cui si riferisce l'inosservanza delle norme di legge.

**Art. 32** - Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro 90 giorni, saranno emanate norme regolamentari per l'applicazione della presente legge<sup>17</sup>.

**Art. 33** - Sono abrogate le disposizioni della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modificazioni in contrasto con le norme della presente legge.

**Art. 34** - Le disposizioni contenute negli artt. 11, 12 e 13 della legge

26 agosto 1950, n. 860 continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971<sup>18</sup>.

L'Ispettorato del lavoro, sentite le Organizzazioni sindacali aziendali, può autorizzare la chiusura delle camere di allattamento e degli asili nido aziendali di cui al precedente comma in relazione alle effettive esigenze delle lavoratrici occupate nell'azienda ed all'attuazione del piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con il concorso dello Stato.

**Art. 35** - La presente legge entra in vigore alla data della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, salvo le diverse decorrenze fissate dagli articoli precedenti e salvo quanto previsto dal successivo comma.

Alle lavoratrici che al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono assenti dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera a), della legge 26 agosto 1950, n. 860, si continua ad applicare la norma citata fino all'esaurimento del periodo di cui alla lettera stessa.

1. È altresì vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento del settimo mese del bambino, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5 ultimo comma.
- 2 Vedi ora D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 5.
- 3 La Corte costituzionale con sentenza n. 332 dell'11 marzo 1988 (24 marzo 1988) - G.U. n. 13, 1ª serie speciale, del 30 marzo 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, primo comma, lettera c), nella parte in cui non prevede che le lavoratrici affidatarie in preadozione possano avvalersi della astensione obbligatoria durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.
- 4 La Corte costituzionale con sentenza n. 332 dell'11 marzo 1988 (24 marzo 1988) - C.U. n. 13, 1ª serie speciale, del 30 marzo 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, primo comma, nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spetti altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6, Codice civile.
- 5 Tali norme sono estese anche al padre lavoratore a norma della legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 7. Per la loro applicazione al caso di adozione o affidamento preadottivo vedi art. 6 e 7 della legge.
- 6 Vedi anche legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8.
- 7 La Corte costituzionale con sentenza n. 332 dell'11 marzo 1988 (24 marzo 1988) - G. U. n. 13, 1ª serie speciale, del 30 marzo 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento stabilito dal precedente art. 2, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento, si applichi anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

- 8 La Corte costituzionale con sentenza n. 332 dell'11 marzo 1988 (24 marzo 1988) - G.U. n. 13, 1ª serie speciale del 30 marzo 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spetti altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6, Codice civile.
- 9 La Corte costituzionale con sentenza n. 972 dell'11 ottobre 1988 (19 ottobre 1988) - G.U. n. 43, 1ª serie speciale del 26 ottobre 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui esclude dal diritto all'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione, per il periodo compreso tra la fine del terzo mese dopo il parto e la fine del settimo mese dopo il parto, la lavoratrice madre addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri che, non potendo essere spostata ad altre mansioni, sia costretta ad assentarsi dal lavoro per avviso del competente Ispettorato del lavoro.
- 10 Per le lavoratrici agricole vedi legge 8 agosto 1972, n. 457, art. 3.
- 11 Comma abrogato dall'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457 (G.U. n. 218 del 23 agosto 1972).
- 12 La Corte costituzionale, con sentenza n. 106 del 7 luglio 1980, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, secondo comma, «nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'assenza facoltativa non retribuita di cui la lavoratrice gestante abbia fruito in seguito ad una precedente maternità, ai sensi dell'art. 7, primo e secondo comma, della stessa legge».
- La Corte costituzionale con sentenza n. 332 dell'11 marzo 1988 (24 marzo 1988) - G.U. n. 13, 1ª serie speciale, del 30 marzo 1988 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, secondo comma, nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedente all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, il periodo di assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ai minori affidateli in preadozione.
- 13 La legge 22 maggio 1978, n. 194 (Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza) ha legittimato l'interruzione volontaria della gravidanza; pertanto l'espressione «esclusa quella procurata» è da ritenersi superata nei casi tassativamente previsti dalla legge stessa.
- 14 Leggasi D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. Tale decreto è stato abrogato con D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, pertanto vedi ora l'art. 12 di quest'ultimo.
- 15 Titolo abrogato dall'art. 9 della Legge 29 dicembre 1987, n. 546 (G.U. n. 4 del 7 gennaio 1988).
- 16 Importi così elevati per effetto dell'art. 113 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Precedentemente gli importi erano fissati rispettivamente in lire 20.000 e in lire 100.000.
- 17 Vedi D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026.
- 18 Il primo comma dell'art. 34 è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo con sentenza 30 maggio 1977, n. 92 della Corte costituzionale (G.U. n. 155 dell'8 giugno 1977) nella parte in cui stabilisce che le disposizioni dell'art. 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971. La legge 26 agosto 1950, n. 860 (G.U. n. 253 del 3 novembre 1950) - Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri - agli artt. 12 e 13, così dispone: Art. 12 - La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in stato di scrupolosa pulizia e provvista di acqua. Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri

Art. 13 - Gli asili nido, oltre a rispondere alle norme relative alla tutela della infanzia devono essere tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri, secondo le disposizioni che saranno impartite dall'Ispettorato del lavoro. Agli asili nido deve essere adibito personale in possesso dei requisiti didattici per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia».

**Legge 11 agosto 1973, n. 533**

**DISCIPLINA DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO E  
DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI PREVIDENZA E DI ASSI-  
STENZA OBBLIGATORIA (*STRALCIO*)**

**Art. 1** - Il titolo IV del libro II del Codice di procedura civile, approvato con R.D. 28 ottobre 1940, n. 1443, è sostituito dal seguente:

**TITOLO IV**

*Norme per le controversie in materia di lavoro*

**CAPO I**

*Delle controversie individuali*

**SEZIONE I**

*Disposizioni generali*

**Art. 409** (*Controversie individuali di lavoro*) - Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;

2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;

5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, semprechè non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

**Art. 410** (*Tentativo facoltativo di conciliazione*) - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione

previste dai contratti e accordi collettivi, può promuovere anche tramite un'associazione sindacale il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore, o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

La Commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'Ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità 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 su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le Commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della Commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.

**Art. 411** (*Processo verbale di conciliazione*) - Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sot-

toscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato formato. Il pretore, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato redatto. Il pretore, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

**Art. 412** (*Processo verbale di mancata conciliazione*) - Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale: in esso le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, nella quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411.

L'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione ha l'obbligo di rilasciare, alla parte che ne faccia richiesta, copia del verbale nel termine di cinque giorni.

## SEZIONE II

### *Del procedimento*

#### *§ I - Del procedimento di primo grado*

**Art. 413** (*Giudice competente*) - Le controversie previste dall'art. 409 sono in primo grado di competenza del pretore in funzione di giudice del lavoro.

Competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purchè la domanda sia proposta



entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione.

Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'art. 18.

Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

*(Omissis)*

## **Art. 6 (Rinunzie e transazioni)**

L'articolo 2113 del codice civile è sostituito dal seguente:

<<Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile>>.

## **Legge 5 marzo 1977, n. 54**

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GIORNI FESTIVI**

**Art. 1** - I seguenti giorni cessano di essere considerati festivi agli effetti civili: Epifania; S. Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo.

A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre.

**Art. 2** - Le solennità civili previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, e dalla legge 4 marzo 1958, n. 132, non determinano riduzioni dell'orario di lavoro negli uffici pubblici.

E' fatto divieto di consentire negli uffici pubblici riduzioni di orario di lavoro che non siano autorizzate da norme di legge.

**Art. 3** - Le ricorrenze indicate negli artt.1 e 2, che cadano nei giorni feriali, non costituiscono giorni di vacanza nè possono comportare riduzioni di orario per le scuole di ogni ordine e grado.

**Art. 4** - La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

## **Legge 28 febbraio 1982, n. 54**

### **CONVERSIONE IN LEGGE CON MODIFICAZIONI, DEL DECRETO- LEGGE 22 DICEMBRE 1981, N. 791, RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE**

Omissis

**Art. 6** - Gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalità, la vecchiaia ed i superstiti ed alle gestioni sostitutive, esclusive ed esonerative dalla medesima, i quali non abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima utile prevista dai singoli ordinamenti, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e comunque non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età, sempreché non abbiano ottenuto o non richiedano la liquidazione di una pensione a carico dell'INPS o di trattamenti sostitutivi esclusivi od esonerativi dall'assicurazione generale obbligatoria.

L'esercizio della facoltà di cui al comma precedente deve essere comunicato al datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per gli assicurati che alla data di entrata in vigore del presente decreto prestano ancora attività lavorativa, pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente. Tale disposizione si applica anche agli assicurati che maturano i requisiti previsti entro i sei mesi successivi alla entrata in vigore del presente decreto. In tale caso la comunicazione al datore di lavoro deve essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nei confronti dei lavoratori che esercitano l'opzione di cui ai commi precedenti e con i limiti in essi fissati, si applicano le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n.604, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Qualora i lavoratori abbiano esercitato l'opzione di cui ai commi precedenti, la pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata presentata la domanda.

Nel caso che venga esercitata l'opzione di cui al primo comma, la cessazione del rapporto di lavoro per avvenuto raggiungimento del requisito di anzianità contributiva di cui al comma stesso avviene, in ogni caso,

senza obblighi di preavviso per alcuna delle parti".

Omissis

## **Legge 29 maggio 1982, n. 297**

### **DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA**

**Art. 1** - (*Modifiche di disposizioni del Codice civile*) - L'art. 2120 del Codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto) - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro<sup>1</sup>.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

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.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai Contratti collettivi o da patti individuali. I Contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'art. 2121 del Codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2121 (Computo dell'indennità di mancato preavviso) - L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro».

L'art. 2776 del Codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2776 (Collocazione sussidiaria sugli immobili) - I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'art. 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.

I crediti indicati dagli artt. 2751 e 2751bis, ad eccezione di quelli indi-

cati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'art. 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'art. 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente».

**Art. 2 - (Fondo di garanzia)** - È istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il «Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del Codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'art. 97 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'art. 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del Fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'art. 101 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'art. 209 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di

lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al Fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il Fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal Fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il Fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli artt. 2751bis e 2776 del Codice civile per le somme da esso pagate.

Il Fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del Fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del Fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il Consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'art. 4, primo comma, del D.L. 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonchè dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si ap-



plicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'art. 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

**Art. 3 - (Norme in materia pensionistica)** - A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'art. 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'art. 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'art. 14septies del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'art. 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.

Il numero dei punti è uguale a quello accertato per i lavoratori con riferimento ai periodi indicati nel secondo comma<sup>2</sup>. Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le

variazioni intervenute con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

A decorrere dal 1° gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'art. 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177 le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce. La retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'art. 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

**Art. 4 - (Disposizioni finali)** - Le indennità di cui agli artt. 351, 352, 919 e 920 del Codice della navigazione, approvato con R.D. 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 del Codice civile.

Quando a norma del capo quarto del titolo quarto del Codice della navigazione, approvato con R.D. 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'art. 2120 del Codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'art. 2120 del Codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'art. 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.

Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il fondo di cui all'art. 3 del R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.

Sono abrogati gli artt. 1 e 1bis del D.L. 1° febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'art. I della presente legge.

**Art. 5 - (Disposizioni transitorie)** - L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'art. 2120 del Codice civile. Si applicano

le disposizioni del quarto e quinto comma dell'art. 2120 del Codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'art. 2120 del Codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;

1 Per il computo nel trattamento di fine rapporto dei periodi di riduzione d'orario prevista dal Contratto collettivo vedi D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 art. 1, quinto comma.

2 Comma così sostituito dall'art. 4, secondo comma, del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17 (G.U. n. 28 del 29 gennaio 1983) convertito in legge 25 marzo 1983, n. 79 (G.U. n. 87 del 30 marzo 1983).

**D.L. 30 ottobre 1984, n. 726<sup>1</sup> convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n.863<sup>2</sup>.**

## **MISURE URGENTI A SOSTEGNO E AD INCREMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI**

(omissis)

**Art. 3<sup>2</sup>-** 1. I lavoratori di età compresa tra i quindici e i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma terzo, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art. 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale<sup>3</sup>.

2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'Ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma primo.

3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici, dalle imprese e loro consorzi ovvero, anche a livello locale, dalle loro Organizzazioni nazionali e approvati dalla Commissione regionale per l'impiego in coerenza con la legislazione regionale e statale e con le intese eventualmente raggiunte con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui essi interessino più ambiti regionali ovvero non sia intervenuta, nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, la delibera della Commissione regionale per l'impiego, i progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il parere della Commissione centrale per l'impiego. L'approvazione preventiva non è richiesta per i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni nazionali aderenti alle confedera-

zioni maggiormente rappresentative e nei casi in cui non si richiedano finanziamenti pubblici. In tal caso, i datori di lavoro sono tenuti, all'atto dell'assunzione, a notificare il contratto all'Ispettorato provinciale del lavoro. Per la realizzazione dei programmi formativi le imprese, gli enti pubblici economici e i loro consorzi possono stipulare convenzioni con le regioni.

4. I progetti di cui al comma terzo, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'art. 27 della stessa legge. A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'art. 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma terzo del presente articolo.

5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.

6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.

7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente.

8. La Commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'Ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.

9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rap-

porto.

10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione dei lavoratori in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi sesto e decimo fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.

12. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma, dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La Commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni del mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi.

13. Le regioni, nell'ambito delle disponibilità dei loro bilanci, possono organizzare, d'intesa con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, attività di formazione professionale che prevedano periodi di formazione in azienda. Per il periodo di formazione i lavoratori hanno diritto alle prestazioni sanitarie previste dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, attraverso apposite convenzioni stipulate tra le regioni e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, alle prestazioni da questo erogate. Entro dodici mesi dal termine dell'attività formativa le imprese hanno facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tale attività.

14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma primo anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma terzo. Trovano altresì applicazione i commi quarto e sesto.



15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma terzo sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.

16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.

17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.

18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'art. 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'art. 11 della stessa legge.

18-bis. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, sulla base dell'andamento dei tassi di disoccupazione giovanile e con riferimento alle aree non ricomprese nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, determina annualmente il numero massimo dei contratti di cui al presente articolo che ciascuna commissione regionale per l'impiego può autorizzare. Per l'anno 1990 il numero complessivo di detti contratti non può eccedere la misura del 75 per cento di quelli ammessi per l'anno 1989<sup>5</sup>.

(omissis)

1 Comma aggiunto dall'art. 1 della legge di conversione.

2 Articolo così sostituito dall'art. 1 della legge di conversione.

3 In materia di formazione e lavoro vedi anche quanto disposto dalla legge 11 aprile 1986, n.

113.

4 La Corte costituzionale, con sentenza n. 190 del 21 maggio 1987 (25 maggio 1987) - G.U. n.

23, 1ª serie speciale, del 3 giugno 1987 - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, ottavo comma, nella parte in cui non prevede che le competenti strutture regionali possano accertare il livello di formazione acquisito dai lavoratori.

## Legge 13 maggio 1985, n. 190

### RICONOSCIMENTO GIURIDICO DEI QUADRI INTERMEDI

**Art. 1-** Il primo comma dell'articolo 2095 del Codice civile è sostituito dal seguente:

*(omissis)*<sup>1</sup>

**Art. 2** - 1. La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

2. I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa.

3. Salvo diversa espressa disposizione, ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le norme riguardanti la categoria degli impiegati.

**Art. 3** - In sede di prima applicazione, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, le imprese provvederanno a definire attraverso la contrattazione collettiva l'attribuzione della qualifica di quadro, così come previsto e con le modalità stabilite dall'articolo 2, comma secondo della presente legge.

**Art. 4** - Ferme restando le disposizioni di cui al libro V, titolo IX, del codice civile e le leggi speciali vigenti in materia, i contratti collettivi possono definire le modalità tecniche di valutazione e l'entità del corrispettivo economico della utilizzazione, da parte dell'impresa, sia delle innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di fabbricazione ovvero nell'organizzazione del lavoro, sia delle invenzioni fatte dai quadri, nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscono oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto.

**Art. 5** - Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

**Art. 6**<sup>2</sup> - In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'articolo

2103 del Codice civile, come modificato dall'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui all'articolo 2 della presente legge ovvero a mansioni dirigenziali, 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 tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi.

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

1 La parte omessa è stata trasfusa nella disposizione modificata.

2 Articolo così sostituito dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 (G.U. n. 87, serie generale, del 15 aprile 1986).

**Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985 n. 792.**

**RICONOSCIMENTO COME GIORNI FESTIVI DI FESTIVITÀ RELIGIOSE DETERMINATE D'INTESA TRA LA REPUBBLICA ITALIANA E LA SANTA SEDE AI SENSI DELL'ART. 6 DELL'ACCORDO, CON PROTOCOLLO ADDIZIONALE, FIRMATO A ROMA IL 18 FEBBRAIO 1984 E RATIFICATO CON LEGGE 25 MARZO 1985, N. 121.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 6 dell'accordo firmato a Roma il 18 febbraio 1984, tra la Repubblica Italiana e la Santa Sede, ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121, con il quale la Repubblica italiana riconosce come giorni festivi tutte le domeniche e le altre festività religiose determinate d'intesa fra le Parti;

Vista l'intesa intervenuta tra le Parti;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 27 dicembre 1985;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro degli affari esteri;

EMANA

il seguente decreto:

**Art. 1.-** Sono festività religiose, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 dell'accordo firmato a Roma il 18 febbraio 1984 tra la Repubblica italiana e la Santa Sede, ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121:

tutte le domeniche;

il 1° gennaio, Maria Santissima Madre di Dio;

il 6 gennaio, Epifania del Signore;

il 15 agosto, Assunzione della Beata Vergine Maria;

il 1° novembre, tutti i Santi;

l'8 dicembre, Immacolata Concezione della Beata Vergine Maria;

il 25 dicembre, Natale del Signore;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma.

**Art. 2.** - Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 dicembre 1985

## Legge 26 febbraio 1986, n. 38

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA

**Art. 1** - A partire dal 31 gennaio 1986 e fino alla data del 31 dicembre 1989<sup>1</sup> i datori di lavoro appartenenti a categorie per le quali sono stati stipulati Accordi o Contratti collettivi nazionali, che prevedano meccanismi di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita, sono tenuti a corrispondere il predetto adeguamento determinandolo nella misura derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui all'art. 16 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13<sup>2</sup> con la decorrenza e con le scadenze ivi previste. A tal fine si farà riferimento alla somma del minimo tabellare previsto dai Contratti collettivi nazionali di categoria per ciascun livello di inquadramento e dell'indennità di contingenza, spettanti nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di prima applicazione del meccanismo di cui sopra, l'entità dell'indennità di contingenza, è pari per il settore industriale a 684.189 lire e per gli altri settori contrattuali ai corrispondenti valori in atto.

Sono abrogate le disposizioni in contrasto con la disciplina prevista nel primo comma. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalla norma di cui al primo comma le clausole di accordi o contratti collettivi vigenti, in contrasto con la predetta norma.

Le norme della presente legge non si applicano ai prestatori di lavoro con qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 2095 del Codice civile nonché ai prestatori di lavoro addetti ai servizi domestici.

**Art. 2** - La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

1. La Legge 13 luglio 1990, n. 151 (G.U. n. 168, serie generale, del 20 luglio 1990) ha così disposto:

«Art. 1. - 1. Le disposizioni in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita contenute nella legge 26 febbraio 1986, n. 38, e nell'art. 16 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13, sono prorogate fino alla data del 31 dicembre 1991.

2. Sono fatte salve le disposizioni derivanti da accordi interconfederali stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge che prevedono modificazioni nella struttura delle retribuzioni riguardanti anche la materia di cui al comma primo» .

3. Il D.P.R. 1° febbraio 1986 n. 13 (G.U. n. 27 del 3 febbraio 1986) - Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'Accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87 così dispone:

«Art. 16 (Modifica del meccanismo dell'indennità integrativa speciale) - 1. L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:

- a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. Tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla seconda cifra decimale;
- b) rivalutazione del 100 per cento di una somma mensile uguale per tutti di lire 580.000 e di una percentuale pari al 25 per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte.

I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale delle 580.000 lire indicizzate al 100 per cento costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi.

La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il 25 per cento, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per dodici quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al 100 per cento, come sopra rivalutata;

- c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986; pertanto il primo adeguamento decorre dal 1° maggio 1986;
  - d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134.00.
3. Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, saranno concordate tra le delegazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.
4. L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo o non inferiore a quattro anni.



## **Legge 12 giugno 1990, n. 146**

### **NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLA PERSONA COSTITUZIONALMENTE TUTELATI. ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE**

**Art. 1** - 1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma primo, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'art. 2:

a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento ai provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;

b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;

c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;

d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;

e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

**Art. 2 - 1.** Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'art. 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma secondo dell'art. 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma quinto del presente articolo e con l'indicazione della durata dell'astensione dal lavoro. Eventuali codici di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero debbono comunque prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5, nonché contenere l'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni dal lavoro ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma secondo dell'art. 1, prevedendo le sanzioni in caso di inosservanza.

2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate dal comma secondo dell'art. 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, concordano, nei contratti collettivi o negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n.93, nonché nei regolamenti di servizio, da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o con gli organismi rappresentativi del personale, di cui all'art. 25 della medesima legge, sentite le organizzazioni degli utenti, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma primo del presente articolo. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interes-

sati, ovvero possono disporre forme di erogazione periodica. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.

3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'art. 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma secondo.

4. La Commissione di cui all'art. 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma secondo. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate.

5. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma secondo ed allo scopo, altresì, di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi il preavviso di cui al comma primo non può essere inferiore a dieci giorni. Nei contratti collettivi, negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, nonché nei regolamenti di servizio da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o gli organismi rappresentativi di cui all'art. 25 della medesima legge possono essere determinati termini superiori.

6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'art. 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Il servizio pubblico radiotelevisivo è tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalità dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e tele-

visive che si avvalgano di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato.

7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

**Art. 3** - 1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma secondo dell'art. 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma sesto dell'art. 2.

**Art. 4** - 1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi primo, primo periodo, e terzo dell'art. 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma secondo del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'art. 2, sono sospesi, per la durata dell'azione stessa e, in ogni caso, per un periodo non inferiore ad un mese, i benefici di ordine patrimoniale derivanti dagli artt. 23 e 26, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dalle norme di legge, regolamentari o contrattuali, che disciplinano le stesse materie per i pubblici dipendenti. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

3. I soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, in violazione dell'art. 2, sono esclusi dalle trattative, in quanto vi partecipino, su indicazione della Commissione di cui all'art. 12, per un periodo di due

mesi dalla cessazione del comportamento.

4. I preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti, o i preposti ad unità produttive da essi formalmente delegati, degli enti e delle imprese erogatrici dei servizi di cui al comma primo dell'art. 1, i quali non osservino le disposizioni previste dal comma secondo dell'art. 2, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria, irrogata con decreto del Ministro per la funzione pubblica o, rispettivamente, del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su denuncia dell'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, consistente nel pagamento di una somma di denaro, rapportata alla gravità del comportamento, non inferiore a lire 200.000 e non superiore a lire 1.000.000 e, in caso di reiterata violazione, alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico per un periodo non superiore a sei mesi. Si applicano, in quanto compatibili, gli artt. 6, terzo e quarto comma, 7,11,14, 16, primo comma, 18, terzo, quarto e quinto comma, 26, 27 e 28 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Per la devoluzione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie si applica la disposizione contenuta nel secondo periodo del comma secondo del presente articolo.

**Art 5** - 1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'art. 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

**Art. 6** - 1. All'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: *(omissis)* <sup>1</sup>

**Art. 7** - 1. La disciplina di cui all'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge.

**Art. 8** - 1. Quando esiste un fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente garantiti, a causa del mancato funzionamento dei servizi di preminente interesse generale, conseguente alle modalità dell'astensione collettiva dal lavoro, il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero il prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, negli altri casi, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano tale si-

tuazione di pericolo e propongono alle stesse un tentativo di conciliazione da esaurirsi nel più breve tempo possibile, invitando le parti, in caso di esito negativo del medesimo, ad attenersi al rispetto della proposta eventualmente formulata dalla Commissione ai sensi dell'art. 13, comma primo, lettera a).

2. Qualora tale situazione permanga, l'autorità di cui al comma primo, sentite, ove possibile, le organizzazioni dei lavoratori che promuovono l'azione e le amministrazioni o le imprese erogatrici del servizio, sentiti inoltre il presidente della giunta regionale, nonché i sindaci competenti per territorio, qualora il conflitto abbia rilevanza locale, emana ordinanza motivata diretta a garantire le prestazioni indispensabili e impone all'amministrazione od impresa erogatrice le misure idonee ad assicurare adeguati livelli di funzionamento del servizio, temperando l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti. Tale ordinanza può essere emanata, ove necessario, anche nei confronti di lavoratori autonomi e di soggetti di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, pur se non a carattere subordinato.

3. L'ordinanza di cui al comma secondo deve altresì specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti e può anche limitarsi ad imporre un differimento dell'azione, tale da evitare la concomitanza con astensioni collettive dal lavoro riguardanti altri servizi del medesimo settore.

4. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuarsi, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiersi a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione pubblica.

5. Dei provvedimenti adottati ai sensi dei commi secondo e terzo il Presidente del Consiglio dei ministri dà comunicazione alle Camere.

**Art. 9 - 1.** L'inosservanza da parte dei prestatori di lavoro subordinato o autonomo delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'art. 8 è assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria per ogni giorno di

mancata ottemperanza, determinabile, con riguardo alla gravità dell'infrazione ed alle condizioni economiche dell'agente, da un minimo di lire 100.000 ad un massimo di lire 400.000.

2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'art. 8 i preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni, degli enti o delle imprese erogatrici di servizi sono soggetti alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico, ai sensi dell'art. 20, comma primo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, per un periodo non inferiore a trenta giorni e non superiore a un anno. 3. Le somme percepite ai sensi del comma primo sono devolute all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

4. Le sanzioni sono irrogate con decreto dalla stessa autorità che ha emanato l'ordinanza. Avverso il decreto è proponibile impugnazione ai sensi degli artt. 22 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689.

**Art. 10 - 1.** I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne abbiano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'art. 8, comma secondo, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. La proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza.

2. Se ricorrono fondati motivi il tribunale amministrativo regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'art. 8, comma primo.

Art. 11 - 1. Sono abrogati gli artt. 330 e 333 del codice penale.

Art. 12 - 1. E' istituita una Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati di cui al comma primo dell'art. 1.

2. La Commissione è composta da nove membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa può avvalersi della consulenza di esperti di orga-

nizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonché di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. Non possono far parte della Commissione i parlamentari e le persone che rivestano altre cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonché coloro che abbiano comunque con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.

3. La Commissione elegge nel suo seno il presidente; è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonché dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attività del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nonché di quelle degli Osservatori del mercato del lavoro e dell'Osservatorio del pubblico impiego.

5. Le spese per il funzionamento della Commissione sono poste a carico dello stato di previsione della spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri.

6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento «Norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della tutela del diritto di sciopero e istituzione della Commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici». Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

**Art. 13** - 1. La Commissione:

a) valuta, anche di propria iniziativa, l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi dei commi primo, secondo periodo, e secondo dell'art. 2, a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma primo dell'art. 1, e qualora non le giudichi idonee, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni da considerarsi indispensabili. In caso di mancato accordo tra le parti sulle prestazioni



medesime o sulle loro modalità di svolgimento, compie, su richiesta delle parti o di propria iniziativa, un tentativo di conciliazione e, in caso di esito negativo del medesimo, formula la propria proposta. Le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica; su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito del conflitto;

b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi di cui al comma secondo dell'art. 2 per la parte di propria competenza, su richiesta delle Commissioni di valutazione istituite da contratti o accordi collettivi o da codici di autoregolamentazione ovvero, qualora queste non siano state istituite, su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese, formula alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma secondo dell'art. 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;

c) su richiesta delle parti o di propria iniziativa, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, valuta il comportamento dei soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, rilevando eventuali inadempienze o violazioni, e segnalandole ai fini previsti dal comma terzo dell'art. 4;

d) formula la proposta di cui all'art. 14 e può indire le consultazioni previste dal medesimo articolo;

e) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili; a tale scopo, nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, chiarendo gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti;

f) trasmette ai Presidenti delle Camere, che li portano a conoscenza del Parlamento e del Governo, e ne assicurano la divulgazione tramite i mezzi di informazione, gli atti e le pronunce di propria competenza.

**Art. 14 - 1.** Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili di cui al comma se-

condo dell'art. 2 la Commissione di cui all'art. 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, può indire, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma secondo dell'art. 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento, ferma restando la valutazione di cui all'art. 13, comma primo, lettera a). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa o dell'amministrazione interessata. L'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La Commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

**Artt. da 15 a 18** (*omissis*)

**Art. 19** - 1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2.

2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

**Art. 20** - 1. Resta in ogni caso fermo, per gli aspetti ivi diversamente disciplinati, quanto già previsto in materia dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, e dalla legge 23 maggio 1980, n. 242. Resta inoltre fermo quanto previsto dalle leggi 11 luglio 1978, n. 382, e 1° aprile 1981, n. 121.

1 La parte omessa è stata trasfusa nella disposizione modificata.

**Legge 29 dicembre 1990, n. 407**

**DISPOSIZIONI DIVERSE PER L'ATTUAZIONE DELLA MANOVRA DI FINANZA PUBBLICA 1991 - 1993**

*Omissis*

**ART. 6** - (*Età pensionabile e prosecuzione del rapporto di lavoro*). -

1. Gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed alle gestioni sostitutive, esonerative o esclusive della medesima possono continuare a prestare la loro opera fino al compimento del sessantaduesimo anno di età, anche nel caso in cui abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima utile prevista dai singoli ordinamenti, sempreché non abbiano ottenuto o non richiedano la liquidazione di una pensione a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale o di trattamenti sostitutivi, esonerativi o esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria, purchè di vecchiaia.

2. A partire dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'esercizio della facoltà di cui al comma 1 deve essere comunicato al datore di lavoro ed all'ente previdenziale competente almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

3. Per gli assicurati che alla data di entrata in vigore della presente legge prestano ancora attività lavorativa, pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione di cui al comma 2. Tale disposizione si applica anche agli assicurati che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla data di entrata in vigore della presente legge. In tale caso la comunicazione di cui al comma 2 deve essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati;

4. Nei confronti dei lavoratori che esercitano la facoltà di cui ai commi 1 e 3 e con i limiti in essi fissati si applicano le disposizioni della legge 11 maggio 1990, n. 108.

5. Qualora il lavoratore abbia esercitato la facoltà di cui al comma 1, la pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata presentata la domanda di trattamento pensionistico.

6. Gli iscritti che abbiano esercitato la facoltà di cui al comma 1 hanno diritto a domanda, ad una maggiorazione del trattamento pensionistico

di importo pari alla misura del supplemento di pensione di cui all'articolo 7 della legge 23 aprile 1981, n. 155, in relazione al periodo di continuazione della prestazione della loro opera; la maggiorazione si somma alla pensione e diviene parte integrante di essa a tutti gli effetti dalla data di decorrenza della maggiorazione stessa. Per i trattamenti sostitutivi, esonerativi o esclusivi di cui al comma 1, si applicano le norme in materia di determinazione della misura della pensione previste dai singoli ordinamenti.

7. Nel caso che venga esercitata l'opzione di cui al comma 1, la cessazione del rapporto di lavoro per avvenuto compimento del sessantaduesimo anno di età avviene, in ogni caso, senza obblighi di preavviso per alcuna delle parti.

*Omissis*

## Legge 10 Aprile 1991, n. 125

### AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

**Art. 1 - (Finalità)** - 1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni

sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

**Art. 2 - (Attuazione di azioni positive, finanziamenti)** - 1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza,

le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

**Art. 3 - (*Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale*)** - 1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

**Art. 4 - (*Azioni in giudizio*)** - 1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardano requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezioni attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione, per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente



dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

**Art. 5 -** (*Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici*)

- 1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limita di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con

competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

**Art. 6 - (Compiti del Comitato)** - Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in (*itinere*) verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di

condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

**Art. 7 - (Collegio istruttorio e segreteria tecnica)** - 1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);

e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di conven-

zioni per la effettuazione di studi e ricerche.

**Art. 8 - (Consiglieri di parità)** - 1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nella materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozionale professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al

tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrali per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

**Art. 9 - (Rapporto sulla situazione del personale)** - 1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di

entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

**Art. 10 - (*Relazione al Parlamento*)** - 1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

**Art. 11 - (*Copertura finanziaria*)** - 1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento «Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero delle azioni positive per le pari opportunità».

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 aprile 1991

## NOTE

### Avvertenza

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

### Nota all'art. 1

— Il testo dell'art. 25 della legge n. 93/1983 (Legge quadro sul pubblico impiego) è il seguente:

«Art. 25 (Organismi rappresentativi dei dipendenti). — Organismi rappresentativi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti, ad iniziativa dei dipendenti medesimi, nelle unità amministrative che verranno specificate con gli accordi sindacali di cui alla presente legge, nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che abbiano titolo a partecipare agli accordi sindacali di cui alla presente legge».

### Nota all'art. 2:

— Per il testo dell'art. 25 della legge n. 93/1983 si veda la precedente nota all'art. 1.

### Nota all'art. 3:

— Il testo degli articoli 25, 26 e 27 della legge n. 845/1978 (Legge quadro in materia di formazione professionale) è il seguente:

«Art. 25 (Istituzione di un Fondo di rotazione). — Per favorire l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo regionale europeo dei progetti realizzati dagli organismi di cui all'articolo precedente, è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con l'amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio, ai sensi dell'art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041, un Fondo di rotazione.

Per la costituzione del Fondo di rotazione, la cui dotazione è fissata in lire 100 miliardi, si provvede a carico del bilancio dello Stato con l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'anno 1979.

A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1979, le aliquote contributive di cui ai numeri da 1) a 5) dell'art. 20 del decreto-legge 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni, nella legge 16 aprile 1974, n. 114, e modificato dall'art. 11 della legge 3 giugno 1975, n. 160 sono ridotte:

- 1) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 2) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 3) dal 3,05 al 2,75 per cento;
- 4) dal 4,30 al 4 per cento;
- 5) dal 6,50 al 6,20 per cento.

Con la stessa decorrenza l'aliquota del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria ai sensi dell'art. 12 della legge 3 giugno 1975, n. 160, è aumentata in misura pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo.

I due terzi delle maggiori entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui al precedente comma affluiscono al Fondo di rotazione. Il versamento delle somme dovute al Fondo è effettuato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale con periodicità trimestrale.

La parte di disponibilità del Fondo di rotazione non utilizzata al termine di ogni biennio, a

partire da quello successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, rimane acquisita alla gestione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Alla copertura dell'onere di lire 100 miliardi, derivante dall'applicazione della presente legge nell'esercizio finanziario 1979, si farà fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del capitolo 9001 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno finanziario anzidetto.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Le somme di cui ai commi precedenti affluiscono in apposito conto corrente infruttifero aperto presso la tesoreria centrale e denominato "Ministero del lavoro e della previdenza sociale - somme destinate a promuovere l'accesso al Fondo sociale europeo dei progetti realizzati dagli organismi di cui all'art. 8 della decisione del Consiglio delle Comunità europee n. 71/66/CEE del 1° febbraio 1971, modificata dalla decisione n. 77/801/CEE del 20 dicembre 1977".

Art. 26 (Finanziamento integrativo dei progetti speciali). — Un terzo delle maggiori entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui al quarto comma dell'articolo precedente è versato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, con periodicità trimestrale, in un conto corrente aperto presso la tesoreria centrale dello Stato, per la successiva acquisizione all'entrata del bilancio statale e contemporanea iscrizione ad apposito capitolo di spesa dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, al fine di integrare il finanziamento dei progetti speciali di cui all'art. 36 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, eseguiti dalle regioni, per ipotesi di rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro, nei territori di cui all'art. 1 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

La dotazione di cui al comma precedente è gestita con amministrazione autonoma fuori bilancio ai sensi dell'art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 27 (Erogazione dei finanziamenti). — A seguito dell'approvazione da parte del Fondo sociale europeo dei singoli progetti, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è stabilito, anche sotto forma di acconti, il contributo a carico del Fondo di rotazione di cui al precedente art. 25 a favore degli organismi di cui all'art. 24, primo comma.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è disposta l'erogazione, a favore delle regioni interessate dei contributi di cui al primo comma dell'art. 26.

#### **Note all'art. 4:**

— La legge n. 903/1977 reca: «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro».

— Il testo dell'art. 410 del codice di procedura civile è il seguente: «Art. 410 (Tentativo facoltativo di conciliazione). — Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, può promuovere, anche tramite una associazione sindacale, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore, o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

La commissione, ricevuta richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita, in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occu-



pazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità 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 su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchiano la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione».

— Il testo dell'art. 650 del codice penale è il seguente:

«Art. 650 (Inosservanza dei provvedimenti dell'autorità). — Chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'autorità per ragioni di giustizia e di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico e d'igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a lire duemila».

— Il testo dell'art. 15 della legge n. 903/1977 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) è il seguente:

«Art. 15. — Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediato esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

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

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1304».

La misura minima e massima della sanzione pecuniaria di cui all'articolo sopra riportato è stata successivamente moltiplicata prima per due (D.L.L. 5 ottobre 1945, n. 679), poi per otto (D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250), quindi per quaranta con assorbimento dei precedenti aumenti (art. 3 della legge 12 luglio 1961, n. 603) e infine per cinque (legge 24 novembre 1981, n. 689, art. 113, primo comma). La misura attuale della sanzione è quindi «fino a lire quattrocentomila».

#### **Note all'art. 8:**

— Il D.L. n. 726/1984 reca: «Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazio-

nali».

— Il testo dell'art. 4, comma 2, della legge n. 56/1987 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) è il seguente: «La commissione centrale per l'impiego, è integrata da un membro, con voto consultivo, nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzioni di consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro».

**Nota all'art. 9:**

— Il testo dell'art. 11 del D.P.R. n. 520/1955 (Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale) è il seguente: «Art. 11. — Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con l'ammenda fino a lire sedicimila quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi».

La sanzione dell'ammenda di cui all'articolo sopra riportato è stata sostituita con la sanzione amministrativa pecuniata dall'art. 1 della legge 24 dicembre 1975, n. 706, il quale ha previsto che non costituissero più reato e fossero soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali fosse prevista la sola pena dell'ammenda. La legge n. 706/1975 è stata abrogata dall'art. 42 della legge 24 novembre 1981, n. 689 (Modifiche al sistema penale), il cui art. 32 ha confermato la depenalizzazione del reato, includendovi anche i reati punibili con la sola pena della multa.

La misura minima e massima della sanzione di cui sopra è stata elevata di cinque volte per effetto dell'art. 114, primo comma, della predetta legge n. 689/1981, in relazione all'art. 113, secondo comma, della stessa legge. La misura attuale della sanzione è quindi «fino a lire ottantamila».

***Principali accordi Interconfederali  
richiamati nel CCL***



## **ACCORDO INTERCONFEDERALE 3 DICEMBRE 1954 PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEGLI IMPIEGATI E DEGLI ALTRI LAVORATORI RETRIBUITI IN MISURA FISSA NELLE RICORRENZE FESTIVE CHE CADONO DI DOMENICA (SETTORE INDUSTRIA)**

L'anno 1954, il giorno 3 dicembre in Roma

tra

la Confederazione generale dell'industria italiana

e

la Confederazione generale italiana del lavoro,

la Confederazione italiana sindacati lavoratori,

la Unione italiana del lavoro,

si è convenuto quanto segue:

**Art. 1** - Qualora una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato, per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti mensilmente, sulla base di  $1/26$  della retribuzione mensile fissa. Per i lavoratori retribuiti ogni quattro settimane, oppure a quindicina, quattordicina o settimana, il calcolo avverrà dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 24, 13, 12 e 6.

**Art. 2** - Allo scopo di semplificare la corresponsione, il trattamento di cui all'art. 1 è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso eventualmente previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni.

**Art. 3** - Per i settori e per le provincie (o zone provinciali) od aziende, nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza, per 30 giornate,

dall'importo dovuto ai sensi dell'art. 1 del presente contratto sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

**Art. 4** - Qualora i contratti di lavoro vigenti per determinati settori abbiano già regolato, nei confronti dei lavoratori retribuiti in misura fissa, il trattamento per il caso di ricorrenze festive cadenti di domenica prevedendo la sostituzione delle ricorrenze stesse con altre da concordare o stabilendo l'aggiunta delle relative giornate ai periodi feriali contrattuali, o con altri sistemi, verrà mantenuto il trattamento di cui ai predetti contratti.

<sup>1</sup> Tale accordo è stato esteso *erga omnes* con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1029 (G.U. n. 242 del 3 ottobre 1960, supplemento).

**ACCORDO INTERCONFEDERALE 20 APRILE 1956 SULLA COMPUTABILITÀ DELLA INDENNITÀ DI MENSA NELLA RETRIBUZIONE VALEVOLE AI FINI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI (SETTORE INDUSTRIA)<sup>1</sup>**

Addì 20 aprile 1956,

tra

la Confederazione generale dell'industria italiana  
la Confederazione generale italiana del lavoro,  
la Confederazione italiana sindacati lavoratori,  
l'Unione italiana del lavoro,  
la Confederazione italiana del sindacato nazionale dei lavoratori,

— presa in esame la controversia relativa alla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione presa a base per il pagamento della indennità di licenziamento, della indennità sostitutiva di preavviso, delle ferie, delle festività retribuite, nonché per il calcolo della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità;

le parti, dopo ampie e cordiali discussioni:

— constatato che in sede contrattuale è stato generalmente escluso il carattere retributivo alla indennità di mensa e pertanto nulla può eccepirsi sul comportamento delle aziende che si sono regolate in conformità delle norme contrattuali;

— premesso che con l'acquisizione dei benefici ottenuti per effetto della disposizione di cui al punto terzo, le organizzazioni sindacali dichiarano a nome dei lavoratori rappresentati che questi null'altro hanno da pretendere allo stesso titolo per il passato e che in ogni caso eventuali richieste che comportino maggiori oneri non possono essere avanzate, dovendosi tener conto della entità globale dei benefici assicurati dai predetti istituti contrattuali;

— animate dal proposito di tener conto per l'avvenire degli orientamenti della recente giurisprudenza e delle aspettative dei lavoratori;

convengono quanto segue:

**Art. 1** - A far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo ai lavoratori che per contratto o di fatto percepiscono la indennità di mensa questa verrà considerata come elemento utile ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie nonchè della gratifica natalizia e della 13a mensilità.

**Art. 2** - Quando esista la mensa, il valore della mensa in natura da calcolarsi ai fini del presente accordo è ragguagliato convenzionalmente alla indennità sostitutiva di fatto corrisposta aziendalmente.

Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione della indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità sui vari istituti contrattuali.

Nel caso in cui esiste la mensa, senza che risulti alcuna indennità sostitutiva della stessa, comunque determinata in sede aziendale o risultante da contratti nazionali o locali, il valore da prendere a base ai soli effetti della computabilità sui vari istituti contrattuali non può comunque essere inferiore alla minima indennità sostitutiva di mensa risultante nell'ambito provinciale in cui è situato lo stabilimento, nè può, comunque, essere superiore alle lire 25 (venticinque).

**Art. 3** - Qualsiasi richiesta o pretesa che sia stata o che possa essere avanzata per il periodo anteriore all'entrata in vigore del presente accordo si intende ad ogni fine tacitata o transatta con la corresponsione di n. 100 quote di indennità sostitutiva giornaliera nella misura individuata al precedente punto 2.

L'importo come sopra stabilito non verrà corrisposto dalle aziende che hanno provveduto per il passato a computare l'indennità di mensa negli istituti contrattuali e verrà corrisposto per la differenza nei casi in cui i benefici complessivamente conseguiti dai lavoratori nell'ultimo biennio, per effetto di un detto computo, siano inferiori all'importo stesso.

Tale importo verrà inoltre proporzionalmente ridotto in relazione all'anzianità dei lavoratori inferiore a due anni. La misura dell'indennità da prendere a base per il calcolo delle quote di cui al primo comma del presente articolo è data dalla media aritmetica delle indennità sostitutive dell'ultimo biennio.

**Art. 4** - Le parti si danno atto che con il presente accordo non hanno inteso interferire nelle situazioni in atto per quanto riguarda le prestazio-



ni di mensa in natura o la indennità sostitutiva, nonché modificare, anche per quanto riguarda il computo, le situazioni regolate da leggi speciali.

**Art. 5** - Le aziende, in particolari casi, hanno facoltà di corrispondere le somme dovute ai sensi dell'art. 3 del presente accordo in due o più rate in un periodo massimo di mesi quattro a partire dalla data di stipulazione dell'accordo stesso.

Le parti hanno inoltre convenuto quanto segue:

in considerazione dell'avanzato sviluppo delle trattative per i contratti nazionali tessili e delle dichiarazioni verbalmente rese dalle Associazioni interessate, nel corso della presente trattativa, per quanto riguarda la parte tabellare di detti contratti l'esame del problema del computo della indennità di mensa, per i settori tessili, è demandato alle trattative in sede nazionale.

In caso di disaccordo per i contratti tessili le parti si incontreranno entro dieci giorni dalla rottura in sede confederale per ricercare una soluzione, anche per questi settori, del problema del computo delle indennità di mensa, limitatamente alla questione degli arretrati.

<sup>1</sup> Tale accordo è stato esteso erga omnes con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 (G.U. n. 241 del 10 ottobre 1960, supplemento).

## ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966 PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE CON ALLEGATO IL REGOLAMENTO PER LE RELATIVE ELEZIONI

Addì 18 aprile 1966,

tra

la Confederazione generale dell'industria italiana,

l'Associazione sindacale Intersind,

l'Associazione sindacale per le aziende petrolchimiche e collegate a partecipazione statale - ASAP,

e

la CGIL, la CISL, la UIL

si è convenuto quanto segue.

**Art. 1** - Il presente Accordo disciplina la costituzione ed il funzionamento della Commissione interna, come organo di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda nei confronti della direzione, per i compiti che le sono espressamente attribuiti dall'Accordo medesimo, dandosi atto le Organizzazioni firmatarie che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, nella fase di formazione, e le relative controversie, sono riservate alla contrattazione collettiva rientrando nella competenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

**Art. 2** - (*Costituzione delle Commissioni e nomina dei Delegati di impresa*) - Per ciascuna sede, stabilimento, filiale ed ufficio autonomo di imprese industriali presso cui sia occupato normalmente un numero di lavoratori superiore a 40 è eletta una Commissione interna in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna Direzione.

Presso le predette unità aziendali che occupino un numero di lavoratori superiore a 5 ma non a 40 è eletto un Delegato d'impresa al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle Commissioni interne.

Ferme restando le normali competenze delle Organizzazioni sindacali, le Commissioni interne ed i Delegati d'impresa non possono trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti della Direzione delle predette unità aziendali.

**Art. 3** - (*Compiti delle Commissioni interne e dei Delegati d'impresa*)

- Compito fondamentale della Commissione interna e del Delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'azienda per il regolare svolgimento della attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione interna:

1 ) intervenire presso la Direzione per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

2) intervenire presso la Direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative.

Qualora la controversia non sia risolta essa sarà deferita alle competenti Organizzazioni sindacali. Le specifiche procedure previste dai contratti collettivi restano comunque valide;

3) esaminare con la Direzione, preventivamente alla loro attuazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla Direzione.

Dei casi previsti dal secondo comma dell'art. 1 dell'Accordo 5 maggio 1965 relativo ai licenziamenti per riduzione di personale, la Direzione darà comunicazione alla Commissione interna, precisandone i motivi, l'entità numerica e la durata presumibile.

Analoga comunicazione verrà fatta, dalle aziende tenute all'applicazione del comma precedente, per le riduzioni di orario che ne portino la durata settimanale a 36 ore o al di sotto, sempre che interessino più del 20 per cento della mano d'opera o comunque più di 500 unità e per una durata superiore a 30 giorni;

4) formulare proposte per il perfezionamento dei metodi di lavoro e per il miglior andamento dei servizi aziendali quali le mense, gli spacci, i servizi igienico-sanitari ecc., anche vagliando e trasmettendo alla Direzione aziendale quelle suggerite dai lavoratori al fine di conseguire un migliore funzionamento dei servizi medesimi;

5) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, cultu-

rale, ricreativo ecc.) e vigilare attraverso propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

I Delegati di impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni interne.

**Nota a verbale**— *In relazione al disposto dell'art. 3, punto terzo, comma primo, le parti concordano che, qualora l'esame preventivo non porti alla auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della Direzione dell'azienda di attuare i provvedimenti che essa ritiene opportuni così come resta salva la facoltà della azione sindacale da parte dei lavoratori.*

**Art. 4 - (Norme particolari per le attività stagionali)** - Nelle unità aziendali a carattere stagionale nelle quali sia già costituita la Commissione interna o nominato il Delegato d'impresa in relazione al personale in servizio non stagionale, la assunzione di lavoratori per esigenze stagionali non modifica la composizione della rappresentanza già costituita, salvo quanto disposto al comma successivo.

Il gruppo dei lavoratori stagionali ove raggiunga il numero di 50 e sia assunto per un periodo superiore a 15 giorni, può procedere nel proprio seno alla elezione di membri aggiunti alla Commissione interna già costituita o al Delegato d'impresa nel numero di due fino a 200 assunti e 4 oltre tale numero; tali membri parteciperanno all'attività della Commissione interna con gli stessi poteri degli altri componenti solo per la tutela degli interessi dei lavoratori stagionali.

Il mandato conferito ai membri aggiunti scade automaticamente alla fine del periodo stagionale e per essi, alla scadenza di detto periodo o del contratto a termine eventualmente più breve, non si applicano le norme di cui all'art. 14.

**Art. 5 - (Composizione della Commissione)** - La Commissione interna è unica per tutto il personale di ciascuna sede, stabilimento, filiale od ufficio autonomo e deve essere composta da impiegati e da operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro ed in ogni caso almeno un posto deve essere riservato agli impiegati o agli operai sempre quando il numero degli uni o degli altri nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

**Art. 6 - (Numero dei componenti)** - La Commissione interna sarà composta del seguente numero di membri a seconda del numero di la-

voratori occupati in ciascuna delle unità aziendali di cui all'art. 2;

da	41	a	175	lav.	n.	3 membri
“	176	“	500	“	“	5
“	501	“	1000	“	“	7
“	1001	“	2500	“	“	9
“	2501	“	5000	“	“	11
“	5001	“	7500	“	“	13
“	7501	“	12500	“	“	15
“	12501	“	25000	“	“	17
“	25001	“	40000	“	“	19
oltre	40000			“	“	21

**Art. 7 - (Elezioni)** - Per le elezioni delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa valgono le norme concordate nel regolamento allegato.

**Art. 8 - (Durata della Commissione)** - La Commissione interna resta in carica due anni e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51 per cento dei dipendenti della unità aziendale presso la quale la Commissione stessa è costituita, adottata con voto segreto e diretto.

I suoi membri sono rieleggibili.

La richiesta di indire le consultazioni di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25 per cento dei dipendenti della unità aziendale, con un massimo di mille firmatari per le unità aziendali con non più di diecimila dipendenti e di duemila firmatari per le unità aziendali con più di diecimila dipendenti.

**Art. 9 - (Sostituzione di membri delle Commissioni interne)** - I mem-

bri decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento, licenziamento (fermo restando quanto previsto dall'art. 14), morte, quando dette scadenze, nel periodo di durata in carica della Commissione, non superino nel loro complesso, il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella saranno sostituiti con i nominativi, aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità, immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti:

<b>Numeri dei membri della Commissione</b>	<b>Numero delle sostituzioni consentite</b>
3	1
5	2
7	3
9	4
11	5
13	6
15	7
17	8
19	9
21	10

Le successive sostituzioni di un singolo membro della stessa lista originariamente eletto si considerano, agli effetti del presente articolo, come una sola sostituzione.

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della Commissione interna.

Le norme di cui al presente articolo si estendono, in quanto applicabili, anche ai Delegati d'impresa.

**Art. 10** (*Attività delle Commissioni*) - I membri delle Commissioni interne e i Delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

I membri della Commissione interna e i Delegati di impresa dovranno essere posti in condizione di espletare il loro mandato senza peraltro creare intralci alla produzione e al normale andamento del lavoro nell'impresa.

Quando, per l'espletamento dei compiti della Commissione interna,

sorga nei suoi componenti la necessità di assentarsi dal posto di lavoro durante l'orario, anche per uscire dall'azienda, nonché quella di recarsi in altri reparti, l'interessato richiederà la relativa autorizzazione.

**Nota a verbale** - *Le parti non hanno inteso interferire nelle agevolazioni previste da regolamentazioni già in atto in talune aziende. Nei casi in cui le agevolazioni aziendali abbiano il loro presupposto in particolari situazioni preesistenti nella materia di cui al precedente art. 2, primo comma, tali agevolazioni e situazioni debbono considerarsi tra loro congiunte.*

**Art. 11 (Locali)** - Le imprese che abbiano più di 200 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni interne un locale idoneo nelle ore da convenirsi con la Direzione, anche ai sensi di quanto previsto dall'articolo precedente, perchè le Commissioni interne possano riunirsi per discutere i problemi inerenti alla loro attività e perchè i componenti delle stesse possano ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Eguale concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino da oltre 175 a 200 dipendenti .

**Art. 12 (Affissioni)** - La Direzione metterà presso tutti gli ingressi di normale accesso del personale, in modo ben visibile, a disposizione della Commissione interna o del Delegato di impresa, un albo perchè vi possano essere affissi i comunicati inerenti ai loro compiti ed a quelli di carattere sindacale, dandone previa comunicazione alla Direzione medesima.

**Art. 13 (Riunioni)** - Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla Commissione interna nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle Commissioni interne o per discutere problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la Direzione.

Salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario del lavoro.

**Art. 14 (Tutela dei componenti delle Commissioni interne e dei Delegati di impresa)** - Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ed i trasferimenti ingiustificati dei membri delle Commissioni interne e dei Delegati di impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti o dei trasferimenti stessi, si conviene quanto segue:

1) I membri di Commissione interna ed i Delegati di impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione dalla carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni sinda-

cali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda, le quali si pronunceranno in merito, dopo un esame conciliativo fatto su richiesta dell'organizzazione dei lavoratori, entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda al lavoratore interessato ed alla propria organizzazione. Il licenziamento o il trasferimento deve essere comunicato con forma scritta al lavoratore, il quale ha diritto di chiederne la motivazione.

*Dichiarazione a verbale sul punto 1*— Si considera trasferimento ai sensi del precedente punto 1 anche quello dei membri di Commissione interna e Delegati di impresa in carica, da uno stabilimento ad altro stabilimento ubicato nella medesima località, quando negli stessi siano costituite due diverse Commissioni interne. Le organizzazioni industriali rivolgeranno invito alle aziende perchè i passaggi da reparto a reparto dei membri delle Commissioni interne e del Delegato di impresa in carica, siano generalmente evitati e non avvengano che per esigenze tecnico-produttive.

2) Se il nulla-osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento aziendale diviene operante. Ove il nulla osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale territoriale alla quale il lavoratore è iscritto o ha conferito mandato, il lavoratore stesso, con atto da lui firmato, potrà ricorrere - tramite la detta Organizzazione - entro il dodicesimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a pena di decadenza avverso il provvedimento aziendale ad un Collegio di conciliazione ed arbitrato composto come previsto al seguente punto 3. Detto ricorso, sempre a pena di decadenza, dovrà essere entro lo stesso termine notificato alla controparte. Nel caso in cui il Collegio abbia carattere non continuativo il termine per la presentazione del ricorso al Collegio stesso da parte dell'Organizzazione interessata è di sei giorni, decorrente dalla data di costituzione del Collegio medesimo.

3) Il Collegio di cui sopra è composto da un rappresentante della Organizzazione territoriale che rappresenta il lavoratore, da un rappresentante della Organizzazione territoriale che rappresenta l'azienda e da un Presidente da scegliersi di comune accordo dalle predette Organizzazioni.

In mancanza di accordo il nominativo del Presidente sarà sorteggiato tra quelli compresi in apposita lista predisposta di comune accordo o, in



mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale, preferibilmente tra magistrati anche in quiescenza.

Il predetto Collegio potrà avere incarico continuativo.

4) Il Presidente, appena ricevuta la nomina, provvede a fissare, nel più breve termine possibile, la data per la convocazione del Collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione. Qualora il tentativo non riesca, si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i dieci giorni entro i quali il Collegio deve emettere la sua decisione. Quando debbano essere assunti mezzi di prova il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di 15 giorni.

Il Collegio decide senza obbligo di formalità procedurali.

Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione del licenziamento o del trasferimento.

Le Organizzazioni stipulanti convengono nella necessità che la procedura dinanzi al Collegio si svolga con la maggiore celerità e si adopereranno perchè essa si esaurisca entro trenta giorni.

5) Il Collegio, indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, giudicherà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle Commissioni interne o ai Delegati di impresa, nel qual caso il Collegio dichiarerà inoperante a tutti gli effetti il licenziamento o il trasferimento.

Il Collegio, qualora ritenga che il licenziamento non dipenda dall'esercizio degli specifici compiti spettanti al lavoratore in qualità di membro di Commissione interna o di Delegato di impresa, prosegue l'esame del provvedimento di licenziamento del lavoratore secondo le procedure e le norme dell'Accordo interconfederale 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali.

6) In caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro senza corresponsione di indennità di licenziamento e/o di preavviso la Direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, ferma restando, anche in tale ipotesi, la procedura di cui al presente articolo.

7) Per i membri ed i Delegati di impresa scaduti, uscenti o dimissionari, la cui permanenza in carica sia stata inferiore ai 12 mesi, si applicano le norme di cui al presente articolo limitatamente ad un periodo pari a

quello di permanenza in carica, tuttavia qualora la permanenza in carica sia stata superiore ai 7 mesi consecutivi le norme di cui al presente articolo si applicano fino ad un anno dalla cessazione della carica.

8) La procedura di cui al presente articolo si applica ai membri aggiunti della Commissione interna di cui all'art. 4 comunque entro i limiti, ad ogni effetto, del loro particolare rapporto stagionale; non si applica invece ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine nonchè a quelli per fine lavoro come nelle costruzioni edili, nelle industrie stagionali e nelle industrie saltuarie.

*Chiarimento a verbale sul punto 8 dell'art. 14* — Si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

9) La tutela prevista nei punti precedenti per i membri della Commissione interna e per i Delegati di impresa è estesa ai candidati per il periodo intercorrente tra l'affissione delle singole liste negli appositi albi e la stesura del verbale di scrutinio.

*Nota a verbale sull'art. 14* — Per la identificazione delle organizzazioni competenti a dare o ricevere le notifiche previste dall'art. 14 ed a designare i loro rappresentanti per la formazione del Collegio di cui allo stesso articolo, si chiarisce che si intendono le Organizzazioni industriali interprovinciali o provinciali e le Organizzazioni provinciali dei lavoratori (Camere del lavoro, Unioni, Camere sindacali) salvo che l'organizzazione industriale o quella dei lavoratori abbiano un ambito territoriale più ristretto, in quanto manchi la organizzazione interprovinciale o provinciale.

Le stesse Organizzazioni che secondo i predetti criteri hanno provveduto all'esame della questione per la concessione del previsto nulla-osta sono competenti per la designazione di un loro rappresentante per la formazione del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

*Norma transitoria per l'art. 14*—Nei casi di licenziamento o di trasferimento di componenti della Commissione interna o del Delegato di impresa la cui notifica fatta dall'azienda al lavoratore interessato ed alla propria Organizzazione ai sensi del punto 1 del precedente art, 14, sia di data anteriore a quella dell'entrata in vigore del presente Accordo e non sia stato ancora iniziato in sede di Collegio l'esperimento del tentativo di conciliazione, l'ulteriore svolgimento della procedura avverrà in base alle norme del presente Accordo

Nei casi di licenziamento o di trasferimento previsti dal precedente comma, per i quali al momento dell'entrata in vigore del presente Accordo sia già in corso dinanzi al Collegio la procedura secondo le norme dell'Accordo 8 maggio 1953, la stessa continua secondo le norme medesime, ma se il Collegio, confermando il licenziamento, decida di attribuire l'indennizzo speciale di cui al secondo comma del punto 5° dell'art. 14 del precitato precedente Accordo, si applicano per detto indennizzo gli importi previsti dall'ultimo comma dell'art. 11, dagli artt. 12, 14 e dall'ultimo comma dell'art. 15 dell'Accordo interconfederale 29 aprile 1965 per i licenziamenti individuali.

**Art. 15** (*Controversie*) - Le controversie relative all'applicazione del presente Accordo saranno esaminate in prima istanza dalle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori e in seconda istanza, per le sole questioni interpretative, dalle Organizzazioni stipulanti.

**Art. 16** (*Decorrenza e durata*) - Il presente Accordo ed il regolamento allegato hanno decorrenza a partire dal 15 maggio 1966 ed avranno la durata di tre anni, intendendosi rinnovati di anno in anno qualora non siano disdetti da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con A.R., almeno tre mesi prima della scadenza.

## **Allegato all'Accordo interconfederale 18 aprile 1966**

### *Regolamento per le elezioni*

**Art. 1** - (*Modalità per indire le elezioni*) - Per la elezione della Commissione interna o del Delegato d'impresa la Commissione interna o il Delegato, a partire dall'inizio del 24° mese di permanenza in carica, provvederà ad indire le elezioni; inoltre a partire dalla seconda quindicina dello stesso mese la stessa iniziativa può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o da Associazioni o gruppi di lavoratori, non iscritti alle Organizzazioni stesse, quando questi ultimi (Associazioni e Gruppi) abbiano avuto già membri eletti nella Commissione interna uscente.

Qualora superato il 24° mese non siano state indette le elezioni della Commissione interna o del Delegato d'impresa, l'iniziativa può essere assunta anche da Associazioni o gruppi, sia pur non rappresentati nella

Commissione interna uscente, purché dichiarino preventivamente di presentare liste di candidati.

L'anzidetta iniziativa si concreta in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni, comunicazione che deve essere in ogni caso affissa nell'albo, esistente presso l'azienda, di cui all'art. 12 dell'Accordo.

Il termine per la presentazione delle liste è di 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del decimo giorno.

**Art. 2 - (Comitato elettorale)** - Il Comitato elettorale viene inizialmente composto da non più di due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, purchè rispettivamente presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituito e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Esso si integrerà, all'atto della presentazione di proprie liste da parte di gruppi di lavoratori non iscritti alle Organizzazioni predette, con un rappresentante per ciascuna lista.

I componenti del Comitato elettorale devono in ogni caso essere dipendenti dall'azienda e non candidati.

Il Comitato elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

Il Comitato elettorale nella fase iniziale ha il compito di ricevere le liste rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento.

**Art. 3 - (Presentazione delle liste)** - Le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Accordo hanno diritto di presentare liste di loro candidati. Tale diritto compete anche a gruppi di lavoratori, a condizione che, quando gli operai e gli impiegati aventi diritto al voto siano, complessivamente, in numero superiore a 500, le liste vengano presentate con la firma di un numero di elettori non inferiore al 3 per cento (arrotondato all'unità superiore) del numero, rispettivamente, degli operai o degli impiegati aventi diritto al voto, con un massimo, in ogni caso, di 100 firme ed un minimo di 5.

I presentatori delle liste di cui al comma precedente non possono essere candidati nè firmatari di più liste.

Ogni candidato non può essere presentato in più di una lista.

Le liste che rispondono ai requisiti richiesti dal presente regolamento devono avere regolare corso ed essere affisse ai sensi del comma terzo dell'art. 9.

**Art. 4 - (Requisiti per l'eleggibilità)** - Sono eleggibili i lavoratori di età superiore ai 18 anni, salvo deroga nei casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nell'azienda.

Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno 6 mesi di anzianità presso l'azienda.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di 12 mesi, nonchè nelle industrie nelle quali l'anzianità media del personale normalmente addetti sia inferiore a 6 mesi.

Nelle industrie stagionali, mentre per i lavoratori fissi si richiede l'anzianità di 6 mesi, per gli altri valgono le norme previste nell'art. 3 dell'Accordo.

Delle liste dei candidati impiegati non possono far parte candidati operai e viceversa.

*Dichiarazione a verbale* — Nel caso in cui sia stata avanzata richiesta per la procedura di cui all'Accordo 5 maggio 1965 e la richiesta stessa riguardi un numero relativamente apprezzabile di lavoratori, si riconosce la opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni dopo che la procedura sia stata esaurita .

**Art. 5 - (Ripartizione dei seggi tra operai ed impiegati)** - Gli elementi necessari per determinare il numero complessivo dei membri della Commissione interna risultante dall'art. 6 dell'Accordo, nonchè per la ripartizione dei posti rispettivamente spettanti agli operai e agli impiegati, ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo stesso, saranno forniti dalla Direzione aziendale.

La ripartizione dei posti tra gli operai e gli impiegati viene effettuata nel modo seguente:

1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la Commissione;

2) il numero degli operai e quello degli impiegati si dividono per il quoziente ottenuto ai sensi del punto precedente; i risultanti quozienti interi indicheranno il numero dei seggi da riservarsi rispettivamente agli operai e agli impiegati;

3) nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla

categoria operaia o alla categoria impiegatizia a seconda che l'una o l'altra abbia riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto uno;

4) nel caso di parità di resti, il seggio residuo sarà attribuito alla categoria che ha avuto assegnato il minor numero di seggi. Qualora gli impiegati e gli operai abbiano avuto attribuito un ugual numero di seggi, il seggio residuo, nel caso di parità di resti, sarà assegnato mediante sorteggio. Nella Commissione interna sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati o agli operai sempre quando il numero degli uni o degli altri nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

**Art. 6 - (*Numero dei candidati*)** - Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai e di impiegati non può superare di due unità il numero dei seggi in palio per ciascuna categoria.

**Art. 7 - (*Scrutatori*)** - E in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

**Art. 8 - (*Elettori*)** - Sono elettori tutti i lavoratori non in prova - compresi gli apprendisti ed i sospesi - iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali, che abbiano superato i 16 anni di età.

Nel caso in cui le sospensioni riguardino un numero relativamente apprezzabile di lavoratori, si riconosce l'opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni fino a che perduri tale situazione.

**Art. 9 - (*Compiti del Comitato elettorale*)** - Il Comitato elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini degli artt. 2 e 15 del presente regolamento.

Ove, nonostante il divieto di cui all'art. 3 del presente regolamento, un candidato risulti compreso in più di una lista, il Comitato elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura del Comitato elettorale, mediante affissione negli albi esistenti presso le aziende, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al secondo comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dal Comitato elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che

ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nell'albo e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di cui al settimo comma dell'art. 21.

**Art. 10** - (*Adempimenti della Direzione aziendale*) - La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati.

La spesa per il materiale necessario all'espletamento delle operazioni elettorali previste dal presente regolamento è a carico dell'azienda.

**Art. 11** - (*Sistema elettorale*) - Nelle elezioni delle Commissioni interne si applica il sistema proporzionale previsto dalle norme di cui all'art. 21.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

La votazione degli operai avverrà sulla lista dei candidati operai; la votazione degli impiegati avverrà sulla lista separata dei candidati impiegati.

**Art. 12** - (*Segretezza del voto*) - Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

**Art. 13** - (*Schede elettorali*) - La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per impiegati ed operai, 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 ciascun elettore 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.

**Art. 14** - (*Preferenze*) - L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.

Le preferenze non possono superare i due terzi (con arrotondamento all'unità superiore) del numero dei candidati della lista votata. Nel caso

in cui le preferenze superino il limite sopra indicato, esse si intendono annullate, rimanendo valido solo il voto di lista.

L'indicazione di una o più preferenze date alla stessa lista vale quale votazione della lista anche se non sia stato espresso il voto di 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.

**Art. 15 - (*Modalità della votazione*)** - Il luogo, il giorno e l'orario della votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. 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.

Luogo, giorno ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione negli albi esistenti presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

**Art. 16 - (*Composizione del seggio elettorale*)** - Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 del presente regolamento e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale, appartenente alla unità aziendale di cui all'art. 1 dell'accordo per la quale si svolgono le elezioni.

**Art. 17 - (*Attrezzatura del seggio elettorale*)** - A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di una cassetta, 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.

**Art. 18 - (*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.

**Art. 19 - (*Compiti del Presidente*)** - Il Presidente segnerà nell'elenco di cui all'art. 17 a fianco del nome dell'elettore, l'indicazione che lo stes-



so ha votato scrivendone il nominativo.

**Art. 20** - (*Operazioni di scrutinio*) - Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori.

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.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato 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 Commissione interna sarà conservato secondo accordi tra il Comitato 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 del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

**Art. 21** - (*Ripartizione dei seggi, verbali e reclami al Comitato elettorale*) - Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti riservati agli operai o agli impiegati ai sensi dell'art. 5. I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste - anche se non abbiano raggiunto il quoziente - che avranno riportato maggiori resti.

A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

Nelle Commissioni interne di 3 membri, dei quali uno sia riservato agli impiegati e gli altri siano risultati attribuiti ad operai appartenenti a liste diverse, al rappresentante della lista operaia che abbia conseguita la maggioranza verrà attribuito un voto doppio sempre che concorrano le seguenti circostanze:

- 1) il rappresentante degli impiegati appartenga ad Organizzazione o gruppo diverso da quello operaio di maggioranza;
- 2) il totale dei voti ottenuto dall'Organizzazione o gruppo che ha con-

seguito la maggioranza nella votazione per i membri operai, sommato con quello dei voti conseguiti dalla stessa Organizzazione o gruppo nella votazione per il membro della categoria degli impiegati, rappresenti almeno il 50 per cento più uno del numero di tutti i dipendenti dell'azienda.

Le norme di cui sopra valgono anche nel caso che sia una lista di impiegati a raggiungere la maggioranza assoluta.

Esaurite le preferenze, verranno considerati eletti i candidati secondo la successione dei nominativi nelle liste.

Il Comitato, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei posti e alla redazione del verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti.

Il Comitato elettorale darà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

Trascorsi i cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui al settimo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti il Comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni e gruppi di cui all'art. 2 del presente regolamento, entro 24 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, altresì, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura del Comitato elettorale, alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro che a sua volta ne darà pronta comunicazione all'azienda.

**Art. 22 - (Contestazioni sulle elezioni)** - Le eventuali contestazioni dei destinatari delle notifiche di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente devono essere avanzate da parte degli stessi a pena di decadenza, entro il termine di 15 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale. Per la Organizzazione dei datori di lavoro il termine predetto decorrerà dalla data della notifica ricevuta.

Le contestazioni di cui sopra dovranno essere trasmesse a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno a tutte le Organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori nonchè alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, la quale provvederà ad effettuare le relative co-

municazioni all'azienda.

Parimenti, per le contestazioni dell'azienda, l'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro provvederà a fare le comunicazioni di cui al comma precedente alle Organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori.

I risultati delle elezioni si intenderanno definitivi trascorsi i termini di cui al primo comma senza che siano state avanzate contestazioni.

In caso di contestazioni, le Organizzazioni predette e i rappresentanti dei gruppi ad esse interessati si incontreranno per l'esame delle contestazioni stesse entro 20 giorni dalla data di chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale.

**Art. 23** - (*Elezione del Delegato d'impresa*) - Per la elezione del Delegato d'impresa le norme del presente regolamento, per quanto attiene all'intero svolgimento delle elezioni, non trovano applicazione salvo, in ogni caso, quanto disposto al primo e al secondo comma dell'art. 1; apposite intese saranno stabilite di volta in volta, tra l'azienda e i lavoratori dipendenti, in modo che siano comunque osservati i concetti informativi del presente regolamento relativi alla libertà elettorale ed alla segretezza del voto.

**Art. 24** - (*Disposizioni per le piccole aziende*) - Per l'elezione della Commissione interna presso le minori aziende, opportune intese possono intervenire ai fini di consentire il maggiore possibile snellimento delle operazioni relative, naturalmente senza pregiudizio delle garanzie perseguite dal presente regolamento per la regolarità delle operazioni stesse e per la segretezza del voto.

**Art. 25** - (*Definizione di «azienda»*) - Nel presente regolamento il termine «azienda» si intende riferito anche alle unità aziendali di cui all'art. 2 dell'Accordo.

## **Accordo interconfederale 4 febbraio 1975 per la modifica dell'indennità di contingenza, l'aumento salariale e la maggiorazione degli assegni familiari per le aziende a partecipazione statale**

Addì 4 febbraio 1975 in Roma

tra

l'Associazione sindacale Intersind, l'ASAP

e

la Federazione unitaria CGIL-CISL-UIL,

si conviene quanto segue per le aziende a partecipazione statale appartenenti agli stessi settori cui è stato applicato l'Accordo interconfederale 21 dicembre 1968, e quindi salvi gli altri casi disciplinati da separati Accordi:

**Art. 1** - Si concorda di realizzare, con il 31 gennaio 1975, il riporto a 100 dell'indice della contingenza, effettuando i necessari riproporzionamenti intesi a non alterarne la sostanza.

A tal fine i valori dei punti di contingenza in atto al 31 gennaio per ciascuna categoria verranno moltiplicati per il coefficiente 2,52 e contestualmente l'indice di contingenza verrà riportato a 100 effettuando le altre necessarie correlazioni per realizzare il risultato sopra indicato in modo da assumere come nuova base dell'indice il trimestre agosto-ottobre 1974.

**Art 2** - Le differenze che i valori del punto di ciascuna categoria ricalcolati secondo quanto stabilito all'articolo precedente, presentano rispetto al livello massimo verranno ridotte con le seguenti cadenze e percentuali:

per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1975, del 25 per cento della differenza;

per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1976, di un ulteriore 30 per cento della stessa differenza;

per i punti che scatteranno dal 1° agosto 1976, di un ulteriore 20 per cento della stessa differenza.

I punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977 raggiungeranno per tutte le categorie il suddetto valore massimo.

Per le aziende con numero di dipendenti non superiore a 50 le ridu-

zioni da apportare nella seconda e nella terza tappa saranno ambedue del 25 per cento.

**Art. 3 - (Conglobamento)** - Le parti convengono che le indennità di contingenza in vigore al 31 gennaio 1975, pari a 103 punti, verranno conglobate nei minimi di paga o stipendio base di ciascun settore in sede di rinnovo dei rispettivi contratti collettivi nazionali di categoria.

L'operazione di conglobamento dovrà avvenire senza benefici nè perdite per le parti.

**Art. 4** - Le parti stipulanti convengono sulla necessità di aumentare del 20 per cento le attuali misure degli assegni familiari per coniuge e figli, utilizzando a tal fine l'attivo di bilancio della gestione della cassa unica assegni familiari e adeguando, se necessario, il contributo a carico della produzione per assicurare l'equilibrio della gestione industria.

Al fine di realizzare l'obiettivo di cui sopra le parti prenderanno contatto con gli organi di Governo.

**Art. 5** - Le parti congiuntamente confermano che la materia dell'indennità di contingenza nei suoi aspetti economici e normativi è regolata esclusivamente dal presente Accordo fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

**Art. 6** - Ove condizioni meno onerose di quelle previste dal presente Accordo venissero concordate con altre Associazioni di datori di lavoro, esse si intenderanno automaticamente estese alle aziende industriali aderenti all'Associazione sindacale Intersind ed all'ASAP.

**Art. 7** - A decorrere dal 1° febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i lavoratori dei vari settori industriali l'importo mensile lordo di lire 12.000, a titolo di elemento distinto dalla retribuzione.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali e ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sia considerato utile ai soli effetti della 13ª mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso e di anzianità nonchè dei permessi retribuiti.

**Art. 8 (Durata)** - Il presente Accordo avrà durata fino al 31 dicembre 1977 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso si intenderà prorogato di anno in anno fermo restando il termine di preavviso suddetto.

### **Protocollo aggiuntivo Intersind**

Nei casi in cui, per effetto di accordi riguardanti aziende siderurgiche, sia già stato effettuato per alcune categorie di lavoratori un avvicinamento dei rispettivi valori punto al livello massimo, le differenze ancora esistenti rispetto al valore punto massimo saranno ridotte, nelle stesse misure percentuali di cui all'art. 2, primo comma, per i punti che scatteranno a partire dalle rispettive scadenze ivi indicate, ferma restando, anche in questo caso, l'unificazione al valore massimo per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977.

### **Protocollo aggiuntivo Asap**

Con riferimento alla presenza di situazioni anomale derivanti dalla contrattazione collettiva in alcuni settori anche rispetto alla struttura confederale della contingenza, l'ASAP dichiara che procederà all'esame degli specifici problemi derivanti da tali situazioni in sede di accordi applicativi a livello di categoria.

## **ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE POLITICHE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

Addì 5 gennaio 1990 in ROMA

tra

l'Associazione sindacale INTERSIND

e

la CGIL la CISL la UIL

è stato stipulato il seguente accordo interconfederale

### **PREAMBOLO**

Le parti stipulanti intendono concorrere, per quanto di rispettiva competenza, alla individuazione degli spazi idonei al mantenimento ed al graduale sviluppo dell'occupazione, specialmente dei giovani, utilizzando e potenziando la gamma degli istituti a disposizione al fine di agevolare l'ingresso al lavoro, anche in coerenza con le esigenze di maggiore flessibilità e di specificità professionali dell'organizzazione produttiva.

Le parti intendono altresì sottolineare preliminarmente che risulta funzionale a tale impegno un appropriato metodo di confronto, volto, fra l'altro, ad attivare occasioni di raccordo con il potere esecutivo e legislativo, al fine di assicurare un apporto propositivo concordato tra le parti sociali, senza che ne risulti comunque pregiudicata quell'area di autonomia che costituisce prerogativa propria di ciascuna delle stesse.

In questa linea le organizzazioni stipulanti convergono sull'opportunità di individuare sedi e modalità per un preventivo chiarimento delle rispettive posizioni relativamente ai problemi reali ed alla rappresentazione delle possibili soluzioni di volta in volta ritenute idonee per orientare l'eventuale intervento pubblico, di diverso grado e di livello, finalizzando i pur diversi ruoli al miglior governo delle variabili del mercato del lavoro.

Ai fini della promozione di politiche occupazionali idonee a soddisfare esigenze proprie dell'offerta di lavoro e dell'organizzazione produttiva, le parti ribadiscono l'utilità di istituti, quali i contratti di formazione e lavoro ed i contratti a termine, convenendo sull'esigenza di una idonea specifica disciplina, anche allo scopo di agevolare una effettiva qualificazione dei lavoratori.

In tale contesto si propone come centrale lo strumento della formazione che, insieme con l'orientamento scolastico e professionale, può integrarsi, esaltandone le relative potenzialità, con quanto oggetto del presente accordo.

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale le parti si danno atto dell'eterogeneità delle situazioni, oggettive e soggettive, che possono determinare il ricorso all'istituto e della conseguente molteplicità delle soluzioni possibili nei diversi contesti organizzativi, peraltro già in gran parte individuate nella contrattazione collettiva di diverso livello. Le parti convengono sull'opportunità che, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e a soddisfacimento di propensioni presenti sul versante dell'offerta di lavoro, l'utilizzazione dell'istituto possa orientarsi verso livelli propri dell'esperienza di altri Paesi ad economia avanzata

\*\*\*

In relazione ai contenuti del Preambolo, ed in via sperimentale, la Commissione paritetica di cui al successivo punto A), con l'eventuale contributo di esperti esterni individuati di comune intesa, ha altresì il compito di seguire alla luce dell'evoluzione del sistema economico-produttivo, le dinamiche del mercato del lavoro, anche in relazione alle problematiche connesse alle imminenti scadenze del mercato unico europeo ed a quelle evidenziate dal processo di progressiva e rapida integrazione delle economie internazionali.

La Commissione presenterà entro il 1990 proprie valutazioni e proposte di linee operative.

## **A) POLITICHE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti stipulanti,

- muovendo dalla condivisione degli obiettivi così come espressi nel Preambolo, con particolare riferimento alla centralità della formazione professionale quale strumento a carattere strategico di politica attiva dell'occupazione, anche in vista della prossima scadenza per la realizzazione del mercato unico europeo;

- affermando la necessità di migliorare sotto il profilo quanti-qualitativo le caratteristiche dell'offerta di lavoro, così da poter perseguire l'incremento dei livelli occupazionali e dell'efficienza del sistema produttivo nel suo complesso;

- convenendo sull'opportunità di individuare proposte ed interventi



comuni tendenti, oltre che a facilitare l'incontro più proficuo tra domanda ed offerta di lavoro, a potenziare la qualificazione dei lavoratori, avuto riguardo alle esigenze di competitività e razionalizzazione produttiva espresse dal sistema delle imprese rappresentate dall'Intersind;

riconoscendo, altresì, che i risultati conseguenti alle azioni sopra indicate potranno concorrere a consolidare il patrimonio comune, a valenza generale, insieme rappresentato dalla specializzazione dell'offerta e dall'efficienza e produttività del sistema, chiamato a confrontarsi, in clima di crescente concorrenzialità, sul piano interno ed internazionale, in una visione sempre più globalmente interconnessa della divisione del lavoro;

- dandosi ulteriormente atto della permanente validità delle esigenze che hanno determinato la stipulazione dell'accordo interconfederale 17 giugno 1986 sull'orientamento scolastico e professionale, volto essenzialmente a ricercare il più possibile azioni comuni, nonché ad avviare una diffusa promozione di esperienze significative di raccordo fra sistema formativo e mondo del lavoro nelle varie possibili tipologie di configurazione;

- concordano di istituire, a livello interconfederale, una Commissione paritetica composta da sei membri nominati da CGIL, CISL, UIL e sei membri nominati dall'Intersind, con il compito primario di promuovere tutte quelle iniziative ritenute più idonee a favorire efficaci politiche formative ed a formulare proposte nei confronti di Enti e istituzioni competenti in materia, anche nell'ottica di concorrere al superamento di talune carenze manifestatesi nel sistema pubblico di formazione professionale, con prioritaria attenzione alle aree del Mezzogiorno ed a quelle caratterizzate da elevato tasso di disoccupazione.

Coerentemente con le finalità sopra rappresentate, la Commissione ha il compito specifico di promuovere iniziative al fine di:

a) favorire la rispondenza delle azioni formative alle domande di professionalità espresse dal mercato del lavoro di una società in rapida trasformazione, tenendo, fra l'altro, conto delle esigenze di qualificazione che si accompagnano ai processi di mobilità;

b) formulare proposte volte alla definizione dei requisiti al rispetto dei quali è subordinata l'eventuale possibilità di accesso ai finanziamenti pubblici (nazionali, regionali, comunitari) delle attività formative;

c) definire modalità e contenuti delle verifiche da effettuare, con periodicità annuale a livello nazionale a partire dal 1991, sull'andamento

complessivo dei contratti di formazione e lavoro, anche sulla base dell'informativa sugli esiti dei progetti esauriti nell'anno precedente;

d) definire i contenuti e la durata minima della quota di formazione teorica relativa ai contratti di formazione e lavoro, avente per oggetto nozioni generali in materia di prevenzione antinfortunistica e di regolamentazione del rapporto di formazione e lavoro;

e) promuovere, in rapporto di sistematica collaborazione con le Regioni, azioni di coordinamento dirette funzionalmente all'attuazione di quanto disposto dall'art. 3 comma 13, della Legge n. 863/1984.

Le parti stipulanti convengono altresì che la suddetta Commissione si avvalga, in via sperimentale per il biennio 1990/1991, della Società "Chirone 2000", già operante a gestione congiunta per la progettazione di iniziative pilota ai fini di:

— sostenere i percorsi dei giovani in ogni fase della complessa transizione della scuola al lavoro, all'uopo, favorendo ed ulteriormente sviluppando le esperienze già da tempo autonomamente avviate dall'Intersind per un migliore rapporto fra scuola e mondo della produzione;

— elaborare e progettare studi sulle materie di specifica competenza;

— valutare, quando necessario, l'efficienza dei Centri e delle strutture erogatori di formazione presenti nel territorio ed esterni al sistema delle Partecipazioni Statali, sulla base di requisiti oggettivi di idoneità;

— studiare tipologie di interventi nel territorio destinati all'aggiornamento ed alla formazione permanente, progettando le linee guida dei relativi modelli;

— favorire le pari opportunità, progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e diffondano la realizzazione di azioni positive;

— promuovere interventi mirati a sviluppare i rapporti tra scuola e mondo produttivo, rispondenti anche a qualificate domande di informazione e aggiornamento espresse del corpo docente;

— individuare modelli formativi per figure professionali ad alta qualificazione;

— progettare modelli formativi dei corsi di formazione per le cosiddette fasce deboli del mercato del lavoro, ivi compresi i lavoratori immigrati extracomunitari, che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro e per le persone in cerca di prima occupazione per le quali la difficoltà di impiego può essere corretta da adeguata formazione professio-

nale;

— studiare la fattibilità e le modalità di iniziative di formazione, ivi comprese quelle connesse ai contratti di formazione e lavoro, tendenti al recupero alla vita produttiva di portatori di handicaps e di lavoratori che abbiano superato la condizione di tossicodipendenza;

— elaborare proposte e studi finalizzati allo sviluppo della cultura della formazione nella società.

Le parti concordano inoltre che, su richiesta di Chirone 2000 e su conforme parere della Commissione paritetica, attiveranno, se del caso, le proprie strutture nella loro articolazione territoriale al fine di realizzare un migliore e più proficuo raccordo con le Regioni, mirato in particolare alla più coerente programmazione delle attività formative e ad una più razionale distribuzione delle risorse.

Con le stesse modalità le strutture territoriali sopracitate saranno interessate, quando occorra, per il miglior esito delle iniziative di orientamento, promuovendo la realizzazione di stages, visite guidate, alternanza scuola-lavoro nell'intento di sostenere le necessarie interazioni fra il sistema delle imprese e quello dell'istruzione pubblica.

Specifiche esigenze di carattere locale potranno essere rappresentate alla Commissione paritetica dalle articolazioni territoriali delle parti stipulanti.

Coerentemente con quanto convenuto nel Preambolo, le parti si attiveranno, anche congiuntamente, nelle diverse sedi istituzionali competenti affinché i contenuti formativi e le modalità di svolgimento delle attività di formazione nonché dei progetti per contratti di formazione e lavoro, posti in essere ai sensi della regolamentazione di cui al presente accordo, siano considerati pieno adempimento rispetto a standards previsti ad ogni fine dalle norme nazionali, statali e/o regionali e/o comunitarie.

## **B) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

Le parti stipulanti.

— visto l'art. 3, comma 3, della Legge n. 863/1984, che attribuisce alle imprese la facoltà di richiedere il nulla osta per la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in attuazione di progetti conformi a regolamentazioni concordate a livello nazionale tra le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori maggiormente rappresentative;

— nel comune intento di contemperare la massima rapidità nell'assunzione dei giovani con la verifica della conformità dei progetti delle singole imprese alla presente regolamentazione;

— concordano che la predetta facoltà di assunzione possa essere esercitata dalle imprese dopo l'espletamento delle procedure di cui al seguente punto 8).

Le parti stipulanti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche nella sua qualità di Presidente delle Commissioni regionali, per l'impiego, al fine di rendere operative le procedure predette.

#### 1) Durata dei contratti ed attività formativa

I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento di qualificazioni inquadrati nel più basso livello del sistema classificatorio previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

a) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nel livello immediatamente superiore al più basso dei livelli del sistema classificatorio previsto dai contratti collettivi di lavoro che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra dodici e diciotto mesi;

b) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nel livello immediatamente superiore a quello di cui al precedente punto a), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra diciotto e ventiquattro mesi;

c) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nei livelli superiori a quello di cui al precedente punto b), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro pari a ventiquattro mesi.

Per essere considerati conformi alla presente regolamentazione i progetti devono altresì prevedere:

— per le qualificazioni di cui al punto a), 40 ore di formazione tecnico-pratica e 40 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata di dodici mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i dodici mesi;

— per le qualificazioni di cui al punto b), 40 ore di formazione tecnico-pratica e 60 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'im-

presa abbia indicato una durata di diciotto mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i diciotto mesi;

— per le qualificazioni di cui al punto c), 40 ore di formazione tecnico-pratica e 100 ore di formazione teorica.

Le imprese potranno realizzare le attività di formazione teorica nella sede aziendale ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. La formazione teorica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati alla attività produttiva.

Per i contratti di formazione e lavoro stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'art. 14 della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituite, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

### **Nota a verbale**

Nei casi in cui il progetto preveda contratti per periodi inferiori a 12 mesi anche non continuativi (misura minima prevista per i contratti di formazione e lavoro), la Commissione bilaterale di cui al successivo punto 8) effettuerà di volta in volta la verifica di congruità, ferma restando l'esigenza di un numero idoneo di ore di formazione teorica e tecnico-pratica.

2) All'atto dell'assunzione, il giovane riceverà dall'azienda copia del contratto individuale di formazione e lavoro e copia del progetto in attuazione del quale il contratto è stato stipulato, nonché copia del presente accordo interconfederale.

3) Limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro

A decorrere dal 1° gennaio 1991 le imprese, che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori, per i quali il contratto di formazione e lavoro sia venuto a scadere e sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiore a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.

A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero ad iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente o a lui imputabile, nonché i contratti, per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato le proposte di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Chiarimento a verbale**

La limitazione di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di formazione e lavoro.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non potrà superare il numero dei dipendenti in forza nella unità produttiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nelle unità produttive in cui il numero degli addetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia inferiore a tre è consentita la stipulazione di un numero di contratti di formazione e lavoro non superiore a tre. Le limitazioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti delle imprese di nuova costituzione o che realizzino un ampliamento delle capacità produttive, allorché il programma di assunzioni - nell'ambito del progetto complessivo - venga realizzato con gradualità ovvero l'impresa predisponga strumenti e modalità idonei alla concreta realizzazione delle attività formative.

#### 4) Periodo di validità della dichiarazione di conformità

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata, con esito favorevole, la procedura di verifica della conformità dovranno essere di norma effettuate entro 9 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del nulla osta.

Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero, prima della scadenza, ad iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la

stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

#### 5) Trattamento economico e normativo

Le parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi di lavoro vigenti per i settori di appartenenza delle singole aziende.

Le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro si applicano ai contratti di formazione e lavoro, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

In materia di classificazione e d'inquadramento dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 5.2.

5.1 La durata del periodo di prova è quella prevista dal contratto collettivo di lavoro di riferimento.

#### 5.2 Inquadramento e trattamento retributivo

Durante il rapporto di formazione e lavoro, la categoria di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo di lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il contratto di formazione e lavoro. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza stabiliti dal contratto collettivo di lavoro per la categoria d'inquadramento ad essi riconosciuta in applicazione della presente disposizione.

I lavoratori che in applicazione del presente punto siano inquadrati, all'atto dell'assunzione nel più basso livello previsto dal contratto collettivo di lavoro verranno inquadrati nel livello immediatamente superiore dopo 6 mesi di effettivo servizio, fatte comunque salve le diverse previsioni del contratto collettivo di lavoro in materia di inquadramento.

A decorrere dal 10° o dal 13° mese di effettivo svolgimento di rapporti di formazione e lavoro rientranti nelle ipotesi di cui al precedente punto 1), rispettivamente alle lettere a) e alle lettere b) e c), oltre al trattamento di cui sopra verrà riconosciuto un elemento retributivo pari al 50% della

differenza tra tale trattamento e quello spettante per il livello di inquadramento previsto al termine del contratto di formazione e lavoro, limitatamente agli stessi elementi retributivi; tale elemento retributivo non verrà corrisposto in presenza di eventuali altri trattamenti di miglior favore comunque riconosciuti.

5.3 Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

— dalle aziende fino a venti dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria di inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 5.2, per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto;

— dalle aziende con oltre venti dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria d'inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 5.2 per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un dodicesimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

5.4 Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; b) pluralità di malattia per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30



giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nel primo e secondo comma del presente punto s'intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro.

5.5 Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto stabilito dall'art. 3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dai contratti collettivi di lavoro, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

5.6 Le parti convengono sulla possibilità di utilizzare l'istituto dei contratti di formazione e lavoro per gli appartenenti alle categorie di invalidi beneficiarie della L. 2 aprile 1968, n. 482. Prima della costituzione del rapporto di lavoro il lavoratore invalido deve essere sottoposto a visita medica ai sensi dell'art. 9 della L. n. 638/1983.

Al fine di creare le condizioni migliori di inserimento e la reale integrazione nel mondo del lavoro, potranno essere approntati progetti formativi finalizzati a potenziare l'effettiva capacità lavorativa delle persone invalide e a privilegiare, nell'arco di durata del contratto di formazione e lavoro, il momento formativo sulla base delle singole necessità.

Durante tale periodo le assunzioni previste vanno computate ai fini del soddisfacimento dell'aliquota di legge.

Inoltre, opera nei confronti dei datori di lavoro interessati la compensazione territoriale.

A tal fine le parti si impegnano ad intervenire presso il Ministero del Lavoro, affinché la gradualità e la compensazione delle assunzioni di cui sopra venga ritenuta valida ai fini dell'aliquota d'obbligo prevista dalla L.

2 aprile 1968, n. 482.

Le parti, altresì, concordano d'intervenire presso le sedi competenti affinché i progetti in questione vengano finanziati dagli appositi Fondi nazionali, nonché dal Fondo Sociale Europeo.

Il finanziamento, in particolare, deve riguardare gli adattamenti ergonomici necessari per l'inserimento dei lavoratori portatori di handicap.

Ai lavoratori beneficiari della L. n. 482/1968 assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative previste dalla L. n. 863/1984, nonché le norme di cui al presente accordo.

6) i contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

7) Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

8) La conformità dei progetti predisposti dalle aziende associate all'Intersind allo schema che forma parte integrante della regolamentazione di cui al presente accordo verrà verificata mediante la seguente procedura.

Essa si articola in due fasi: la prima verrà espletata da una Commissione bilaterale a livello regionale costituita dalle parti firmatarie del presente accordo come più sotto esplicitato. Per la seconda, che ha carattere eventuale, le parti hanno individuato nella Commissione Regionale per l'Impiego, nella sua qualità di organo abilitato dalla legge ad esercitare ogni utile iniziativa in materia di politica attiva del lavoro, la sede appropriata nell'ambito della quale effettuare la verifica di conformità.

### **Prima fase**

I progetti verranno notificati dalle aziende alle Commissioni bilaterali regionali presso la sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e verranno sottoposti all'esame delle predette Commissioni. Fanno parte della Commissione un rappresentante nella C.R.I. di ciascuna delle parti firmatarie e persone designate dalle OO.SS. firmatarie che si riuniranno su convocazione di parte datoriale.

Nel caso in cui i componenti della Commissione bilaterale non abbiano formulato motivate eccezioni in ordine alla conformità del progetto all'ordine del giorno, il progetto stesso viene dichiarato conforme con apposita vidimazione e l'Azienda interessata può immediatamente richiedere il nulla osta alla sezione circoscrizionale competente.

Nel caso di progetti all'ordine del giorno di riunioni della Commissione bilaterale, alle quali non siano intervenuti tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori stipulanti il presente accordo, i progetti verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi. L'assenza dei rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori nella riunione predetta produce gli effetti della manifestazione di un giudizio di conformità.

Pertanto, in caso di assenza di tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori, il progetto, ove si sia pronunciato favorevolmente anche il rappresentante dell'Intersind, viene considerato conforme e l'azienda potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

### **Seconda fase**

Nel caso di progetti in ordine ai quali i rappresentanti della Commissione bilaterale abbiano formulato motivate eccezioni, i progetti verranno immediatamente notificati alla Commissione Regionale dell'Impiego unitamente al testo delle eccezioni. Nella prima riunione utile successiva della C.R.I., che dovrà comunque avere luogo entro 20 giorni dalla notifica delle eccezioni proposte, le Commissioni regionali procederanno alla verifica della conformità dei progetti.

Trascorsi i predetti 20 giorni senza che la Commissione abbia dichiarato se il progetto è conforme o meno alla presente regolamentazione, l'azienda interessata potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

L'Ufficio Regionale del Lavoro provvede ad annotare su una copia del progetto, che verrà ritirato a cura del rappresentante dell'Intersind, la sussistenza degli estremi per la presentazione della richiesta di nulla osta, per effetto della dichiarazione di conformità espressa dalla Commissione Regionale per l'Impiego ovvero della mancata verifica della conformità da parte dell C.R.I. entro il predetto termine di 20 giorni.

L'eventuale esito negativo della verifica della conformità verrà comunicata dalla C.R.I. alle imprese interessate, con l'indicazione dei motivi della non conformità.

### **Progetti che interessano più ambiti regionali**

I progetti che interessano più ambiti regionali verranno notificati al Ministero del Lavoro, che ne darà immediata comunicazione ai rappresentanti delle parti stipulanti nel Sottocomitato della Commissione centrale per l'impiego istituito per esprimere parere sui progetti suindicati.

Entro 10 giorni dal ricevimento dei progetti, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali devono comunicare eventuali motivate eccezioni di non conformità del contenuto del singolo progetto al presente accordo interconfederale.

Nel caso in cui entro il termine di 10 giorni al Ministero del Lavoro non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti nel Sottocomitato il progetto si intende conforme. Il progetto si intende inoltre conforme nel caso in cui, entro detto termine, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano formalmente comunicato ai competenti uffici del Ministero del Lavoro di non avere eccezioni da formulare.

Il Sottocomitato si riunisce ogni 20 giorni per esprimere il proprio parere in ordine ai progetti per i quali, nel periodo successivo alla data della precedente riunione, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano sollevato motivate eccezioni entro il predetto termine di 10 giorni.

Trascorsi trenta giorni dalla presentazione del progetto senza che sia intervenuta la verifica della conformità, l'azienda potrà presentare il progetto alle competenti sezioni di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

I competenti uffici del Ministero del Lavoro provvederanno ad inviare all'azienda una copia del progetto, dopo avervi apposto l'annotazione della sussistenza degli estremi per il rilascio del nulla osta. Essi comunicheranno inoltre alle aziende interessate l'eventuale esito negativo della verifica, indicando i motivi della non conformità.

### **Chiarimento a verbale**

Le disposizioni di cui al punto 1) del presente accordo non trovano

applicazione nei confronti dei progetti presentati a norma dei vigenti accordi anteriormente alla data di decorrenza del presente accordo.

Fino alla data di adozione, da parte delle singole Commissioni regionali per l'impiego, delle delibere di attuazione delle procedure per la verifica della conformità previste dal presente accordo, restano in vigore le norme procedurali stabilite dagli accordi previgenti ed attuate mediante le delibere a suo tempo approvate dalle Commissioni regionali per l'impiego.

### ***Dichiarazione congiunta***

Le parti concordano sull'esigenza che i contratti di formazione e lavoro stipulati dalle imprese industriali ed artigiane che esercitano le medesime attività produttive abbiano contenuti omogenei.

Le parti convengono inoltre che eventuali contratti di formazione e lavoro già concordati in sede aziendale debbano prevedere trattamenti economici e normativi nonché contenuti e caratteristiche del contratto di formazione e lavoro globalmente non inferiori a quelli stabiliti dalla presente regolamentazione.

Il presente accordo non trova applicazione nei confronti delle aziende associate operanti nei settori dell'agricoltura, commercio e turismo e pubblici esercizi, nonché nei confronti del personale navigante marittimo e aereo, in ragione delle specificità e peculiarità loro proprie.

### ***Norma transitoria***

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione sostituisce ogni precedente intesa in materia di contratti di formazione e lavoro stipulata dall'Intersind e dalle Organizzazioni sindacali di categoria a livello di contratto collettivo di lavoro, ferme restando le condizioni di miglior favore globalmente in atto eventualmente stabilite a livello aziendale.

## **C) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

9) Le parti individuano, nell'obiettivo di favorire l'impiego e il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi ai sensi dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56:

a) lavoratori di età superiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamen-

to;

b) lavoratori di età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali, ai sensi del 1° cpv, del punto 1) del presente accordo, non è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro;

c) lavoratori di età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei territori di cui all'art. 1 del T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché delle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile al 31 dicembre dell'anno precedente abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima classe nelle liste di collocamento e popolazione residente in età di lavoro superiore alla media nazionale, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente accordo è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

Nei territori di cui all'art. 1 del T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218 nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lettere a), b) e c) del presente punto 9).

Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alla lettera a) e b) del presente punto 9).

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno 4 lavoratori.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/1962; art. 8 bis L. n. 79/83), nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi in attuazione dell'art. 23 della Legge n. 56/1987 per fattispecie oggettiva.

Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 56/1987 con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari catego-

rie di lavoratori, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.

Le parti promuoveranno, attraverso i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego, l'approvazione di delibere volte a consentire, ai sensi dell'art. 25 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione nominativa dei lavoratori suindicati ai fini della stipulazione dei contratti a termine nelle ipotesi precedentemente indicate.

La regolamentazione di cui al presente punto 9) ha carattere sperimentale ed avrà pertanto validità di 2 anni decorrenti dalla data di emanazione del decreto ministeriale di approvazione delle singole delibere delle Commissioni regionali per l'impiego, ai sensi dell'art. 25 della Legge n. 56/1987.

Per i territori e le province richiamate nella precedente lettera c), l'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 9) formerà oggetto di una prima verifica a livello territoriale trascorsi 6 mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente capoverso.

Trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta, sulla base di una verifica nazionale dell'andamento della dinamica occupazionale con riferimento ai contratti stipulati, le parti valuteranno congiuntamente gli eventuali interventi ritenuti necessari in riferimento all'accordo, per i territori e le province predette.

L'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 9) formerà oggetto di verifica a livello regionale ad opera rispettivamente delle Organizzazioni aderenti alle Confederazioni sindacali e dell'Intersind, trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta.

La Commissione bilaterale attivata per la verifica di conformità dei progetti predisposti per i contratti di formazione e lavoro riceverà anche tutte le informazioni sulle richieste riguardanti l'inserimento lavorativo previsto dal presente punto 9). La Commissione bilaterale si organizzerà in modo da predisporre le verifiche previste dall'accordo.

All'atto della richiesta di nulla osta per le assunzioni di cui al presente punto 9), l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'adesione dell'azienda all'Associazione Sindacale Intersind.

Le parti si danno atto che quanto definito nel presente punto C) non potrà essere ridiscusso ad altri livelli di contrattazione ed impegnano i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ad adoperarsi per la realizzazione dei presupposti necessari per rendere operativa la presente regolamentazione.

Tenuto conto che l'efficacia di quanto previsto dalla presente regola-

mentazione è subordinato alla emanazione dei provvedimenti di competenza da parte delle Commissioni regionali per l'impiego e del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le parti auspicano che gli organi predetti contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi concordati.

Restano in vigore le normative che regolamentano, a livello di categoria, il rapporto di lavoro a tempo determinato.

### ***Dichiarazione a verbale***

Con riferimento agli artt. 17, 23 e 25 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato di lavoro), le parti convengono di incontrarsi per individuare criteri e soggetti atti a consentire l'immediata operatività, in sede locale, dell'utilizzo di strumenti di flessibilizzazione del mercato del lavoro, attivabili sulla base delle predette disposizioni e comunque possibili in forza della normativa vigente.

Le parti si attiveranno, anche per il tramite dei propri rappresentanti in seno alle Commissioni regionali per l'impiego, per rendere immediatamente operativo il contenuto delle eventuali intese in materia.

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di sottoscrizione ed avrà validità fino al 31 dicembre 1992. Esso si intenderà rinnovato, di anno in anno, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.

Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente accordo vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendessero eventualmente necessari.

Copia del presente accordo verrà notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro ed alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alle vigenti disposizioni legislative.



ALLEGATO 1

*SCHEMA RIEPILOGATIVO DI PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO*

*Dati anagrafici aziendali*

*Impresa richiedente*.....  
*Codice Fiscale*.....  
*Provincia (sigla autom.)*.....  
*N° Iscrizione Camera di Commercio*.....  
*Settore di appartenenza*.....  
*CCL applicato*.....  
*Descrizione dell'attività svolta*.....  
.....  
.....

*Dipendenti in forza*

*Apprendisti*.....*Operai*.....*Impiegati*.....*CFL*.....  
*Totale*.....

— *E in atto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria*

*SI*

*NO*

— *Negli ultimi dodici mesi di attività sono state effettuate riduzioni di personale*

*SI*

*NO*

*Sede unità produttiva interessata*

*Provincia*.....  
*Comune*.....  
*CAP*.....  
*Via*.....  
*N° iscriz. Camera di Commercio*.....  
*Telefono*..... *Persona da contattare*.....

Situazione aziendale circa i contratti formazione lavoro

A) Contratti risolti o scaduti nell'anno solare precedente a quello di presentazione del progetto;

B) Contratti risolti in prova o da parte del lavoratore nel medesimo periodo;

C) Contratti trasformati a tempo indeterminato nello stesso periodo;

D) Contratti autorizzati nell'anno di presentazione del progetto.

Numero totale di assunzioni richieste dal presente progetto

N.B. I dati di cui ai punti A), B), C) e D) dovranno essere indicati nei progetti presentati successivamente all'1.1.1990.

Al progetto devono essere allegate:

— una dichiarazione con la quale l'azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto non sono in atto sospensioni del lavoro ai sensi dell'art. 2 della Legge 12 aprile 1977, n. 675 e non sono state effettuate nei dodici mesi precedenti la richiesta, riduzioni di personale concernenti lavoratori in possesso della stessa professionalità per l'acquisizione della quale viene stipulato il contratto di formazione e lavoro;

— l'attestazione dell'Intersnd della sussistenza di un rapporto associativo con l'azienda presentatrice del progetto.

## **Allegato n. 2**

I progetti di formazione e lavoro riguardanti gli invalidi dovranno inoltre contenere:

— l'indicazione delle specificità formative per i lavoratori invalidi;

— l'indicazione degli adattamenti ergonomici e dei relativi periodi di addestramento operativi;

— eventuali richieste di finanziamenti pubblici per gli adattamenti ergonomici;

— l'indicazione del numero di ore dedicate all'attività formativa per i lavoratori invalidi.

## CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Profilo professionale cui tende il progetto e livello finale di inquadramento(*)	Numero assunzioni richieste per profilo professionale	Inquadramento iniziale	Durata del contratto (in mesi)	Ore di formazione teorica (**)		Ore di formazione tecnico pratica
				Int.	Est.	
(livello finale)	.....	.....	.....	.....	.....	.....
(livello finale)	.....	.....	.....	.....	.....	.....

(\*) Se il progetto concerne più profili professionali ripetere l'indicazione nelle righe seguenti.

(\*\*) Il progetto dovrà prevedere i contenuti del programma formativo.



***Accordi aziendali  
richiamati nel CCL***



## VERBALE D'ACCORDO

1) In relazione alla nuova classificazione del personale, i minimi tabel-lari mensili da valere per gli impiegati ed operai dipendenti dalla Rai so-no fissati, a decorrere dal 1° febbraio 1980, nelle misure di cui alla tabel-la allegata.

Detti minimi sono comprensivi degli importi corrispondenti ai 34 pun-ti di contingenza maturati dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977 e dell'assegno mensile di cui alla lettera e), 1° comma dell'art. 8 del C.C.L. 20 maggio 1978; detti minimi sono comprensivi altresì dell'elemento di-stinto dalla retribuzione di cui all'art.6 dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 previo riproporzionamento su 14 mensilità e senza rical-colazione degli scatti di anzianità.

Il calcolo dei compensi previsti da istituti contrattuali con riferimento ai minimi stipendiali di classe o agli stipendi individuali verrà effettuato detraendo dal minimo o dallo stipendio individuale, oltre l'importo cor-rispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975, anche quello corrispondente ai 34 punti conglobati ai sensi del presente accordo;

2) Le parti convengono di esaminare, alla ripresa delle trattative con-trattuali, il tema dei calcoli e ricalcoli degli scatti di anzianità sull'inden-nità di contingenza e di risolvere tale problema alla luce degli accordi raggiunti in altre contrattazioni collettive; comunque con il 31 luglio 1980 l'attuale meccanismo di calcolo e ricalcolo s'intende abolito.

Le parti si danno atto che le intese stabilite dal presente accordo sono funzionalmente collegate al rinnovo dei C.C.L. 20 maggio 1978, per la cui definizione globale le parti torneranno ad incontrarsi entro il mese di agosto p.v..

Roma 18 aprile 1980

## MINIMI TABELLARI MENSILI

CLASSI	MINIMI	PARAMETRI
1	627.840	232.53
2	574.840	212.90
3	551.620	204.30
4	526.500	195.00
5	499.660	185.06
6	480.280	177.88
7	457.750	169.54
8	418.500	155.00
9	388.800	144.00
10	356.400	132.00
11	337.500	125.00
12	307.800	114.00
13	270.000	100.00

18.4.1980



## **ART. 10 CCL 6.10.1980**

Le parti si danno atto che gli aumenti di anzianità maturati in data anteriore al 1° 2.1980 vengono rivalutati sulla base dei nuovi minimi, escluso a questi effetti l'EDR conglobato, e della contingenza in vigore al 31.1.1980 oltre che dell'importo di L.4.400 concordato in acede di rinnovo contrattuale.

A decorrere dal 1° 2.1980 il calcolo degli aumenti di anzianità maturandi sarà effettuato nella misura del 5% dei minimi alle varie decorrenze, ivi compreso l'EDR conglobato, e dell'indennità di contingenza in atto al 31.1.1980; all'importo predetto saranno sommate lire 4.400 a decorrere dal 1° agosto 1980.

Le parti infine convengono che il calcolo del limite del 65% di cui al quarto comma dell'art. 10 in argomento terrà conto del minimo di stipendio e della contingenza in vigore al 31 gennaio 1980 mentre non sarà compreso nel calcolo stesso l'importo di lire 4.400 per ciascun aumento più sopra citato.

Roma, 16 dicembre 1980

## ACCORDO

*Riprese esterne* — In considerazione della peculiarità delle condizioni logistiche e ambientali nelle quali si trovano ad operare, sarà corrisposta al personale componente le squadre dei pullman di ripresa esterna televisiva una gratifica straordinaria semestrale. L'importo della gratifica sarà determinato con riferimento al numero delle giornate di trasferta completa effettuate nel corso del semestre solare, restando intesi che avranno diritto alla predetta gratifica solo i dipendenti con almeno 45 giorni di trasferta a semestre; di conseguenza la gratifica stessa non potrà essere inferiore a lire 250.000. L'importo della gratifica aumenterà in proporzione al numero dei giorni trascorsi in trasferta superiori ai 45.

L'Azienda, ai fini della corrispondenza della gratifica e della determinazione del suo importo complessivo, terrà conto anche della partecipazione a manifestazioni che richiedano ai singoli componenti la squadra un eccezionale impegno nonché di specifiche situazioni che dovessero verificarsi per esigenze organizzative aziendali; di tali valutazioni si darà opportuna comunicazione alle rappresentanze sindacali interessate.

Roma, 26 aprile 1988

## INDICE

### *Lettere aggiuntive al CCL*

giugno 1987 - Pensioni integrative	<b><i>pag.</i></b>	<b>5</b>
giugno 1987 - -Lavoro Festivo	<b><i>pag.</i></b>	<b>6</b>
maggio 1990 - Osservatorio Nazionale	<b><i>pag.</i></b>	<b>7</b>
maggio 1990 - Salario unilaterale	<b><i>pag.</i></b>	<b>8</b>
maggio 1990 - AIDS	<b><i>pag.</i></b>	<b>9</b>
maggio 1990 - Videoterminali	<b><i>pag.</i></b>	<b>10</b>
maggio 1990 - Indennità bilinguismo	<b><i>pag.</i></b>	<b>11</b>
maggio 1990 - Permessi non retribuiti	<b><i>pag.</i></b>	<b>12</b>
maggio 1990 - Indennità di funzione	<b><i>pag.</i></b>	<b>13</b>

### *Principali normative di legge attinenti il rapporto di lavoro richiamate nel CCL*

Limitazione orario di lavoro per operai ed impiegati (R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692)	<b><i>pag.</i></b>	<b>17</b>
Disciplina CCL a tempo determinato (L. 18 aprile 1962, n. 230)	<b><i>pag.</i></b>	<b>21</b>
Tutela della libertà e dignità, libertà e attività sindacale dei lavoratori e norme sul collocamento (L. 20 maggio 1970, n. 300)	<b><i>pag.</i></b>	<b>24</b>
Tutela delle lavoratrici madri (L. 30 dicembre 1971, n. 1204)	<b><i>pag.</i></b>	<b>40</b>
Disciplina delle controversie individuali e in materia di previdenza e assistenza obbligatoria (L. 11 agosto 1973, n. 533)	<b><i>pag.</i></b>	<b>54</b>
Disposizioni in materia di giorni festivi (L. 5 marzo 1977, n. 54)	<b><i>pag.</i></b>	<b>58</b>
Conversione in legge del decreto-legge 22/12/1981, n. 791. Disposizioni in materia previdenziale (L. 26 febbraio 1982, n. 54)	<b><i>pag.</i></b>	<b>59</b>
Disciplina del trattamento fine rapporto e norme in materia pensionistica (L. 29 maggio 1982, n. 297)	<b><i>pag.</i></b>	<b>61</b>
Misure urgenti a sostegno e ad incremento livelli occupazionali (D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 convertito in L. 19 dicembre 1984 n. 863)	<b><i>pag.</i></b>	<b>70</b>
Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi (L. 13 maggio 1985, n. 190)	<b><i>pag.</i></b>	<b>75</b>

Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792)	<b><i>pag.</i></b>	<b>77</b>
Disposizioni in materia di indennità di contigenza (L. 26 febbraio 1986, n. 38)	<b><i>pag.</i></b>	<b>79</b>
Norme sull'esercizio del diritto di sciopero (L. 12 giugno 1990, n. 146)	<b><i>pag.</i></b>	<b>81</b>
Età pensionabile e prosecuzione del rapporto di lavoro (L. 29 dicembre 1990, n.407)	<b><i>pag.</i></b>	<b>91</b>
Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (L. 10 aprile 1991, n. 125)	<b><i>pag.</i></b>	<b>93</b>

### ***Principali accordi Interconfederali richiamati nel CCL***

3 - 12 - 1954 Festività cadenti di domenica	<b><i>pag.</i></b>	<b>109</b>
20 - 4 - 1956 Indennità di mensa	<b><i>pag.</i></b>	<b>111</b>
18 - 4 - 1966 Costituzione e funzionamento delle commissioni interne	<b><i>pag.</i></b>	<b>114</b>
4 - 2 - 1975 Modifica dell'indennità di contigenza	<b><i>pag.</i></b>	<b>132</b>
5 - 1 - 1990 Politiche di formazione professionale e sui contratti di formazione e lavoro	<b><i>pag.</i></b>	<b>135</b>

### ***Accordi aziendali richiamati nel CCL***

18 - 4 - 1980 Riparametrazione e revisione criteri scatti di anzianità	<b><i>pag.</i></b>	<b>159</b>
6 - 10 - 1980 Criteri limiti scatti di anzianità	<b><i>pag.</i></b>	<b>161</b>
26 - 4 - 1988 Trasferita squadre pullman di ripresa esterna	<b><i>pag.</i></b>	<b>162</b>