

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA' DI ASSICURAZIONE  
ASSISTENZA E LE AZIENDE DI SERVIZI INTRINSECAMENTE  
ORDINATE E FUNZIONALI ALLE STESSE**

Il giorno 22 gennaio 2004

tra

**AISA** rappresentata dal presidente Sig. Profumi, assistito dal Sig. Umberto Signorini

e

la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia, dal Segretario Nazionale Roberto Treu, da Marco Mastrangelo e da Patrizia Casa, da Tommaso Adesso;

la **FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL** rappresentata dal Segretario Generale Eligio Boni, dal Segretario Generale aggiunto Giuseppe Gallo, dal Segretario Nazionale Responsabile del Settore Assicurativo Giancarlo Pezzanera e dai Coordinatori Nazionali Giovanni Casiroli, Guido Cavalieri, Matteo Tammaro e Mara Zanobini, e coadiuvati da Loreta d'Andola;

la **UILCA (UIL Credito e Assicurazioni) aderente alla UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino, dal Segretario Nazionale Responsabile del Comparto Assicurativo Renato Pellegrini, dal Responsabile Nazionale AISA Dario Maestri, i componenti della Direzione Nazionale Maurizio Angelone, Claudio Fabi, Antonio Ferronato, Francesco Mangano, Felice Mannelli, Giuseppe Pugliese, Leonardo Rondelli, Antonio Vietri, coadiuvati da Simona Cambiati, Luisa Digiorgio e Manuela Sciabordi;

la **Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.)** rappresentata dal Presidente Perazzi Luigi, dal Segretario Generale Teodoro Sylos, dal Segretario Nazionale Alessandro Gabrielli, e coadiuvati da Fabio Pavesi;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle Società di Assicurazione Assistenza e le Aziende di Servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse ad eccezione di quelle che già applicano il CCNL ANIA.

## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>9</b>
<b>ART. 1 - RELAZIONI SINDACALI - ESAMI CONGIUNTI.....</b>	<b>17</b>
<b>ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI - COMMISSIONE PARITETICA .....</b>	<b>17</b>
ART. 2.1.A - PARI OPPORTUNITÀ.....	18
ART. 2.1.B - OSSERVATORIO .....	19
<b>ART. 3 - DIRITTI SINDACALI.....</b>	<b>20</b>
ART. 3.1 - DIRIGENTI SINDACALI .....	20
ART. 3.2 - TRATTENUTE CONTRIBUTI SINDACALI.....	21
ART. 3.3 - PERMESSI RETRIBUITI R.S.A.....	21
ART. 3.4 - ASSEMBLEA.....	23
<b>ART. 4 - PROCEDURA RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO .....</b>	<b>24</b>
ART. 4.1 - PROCEDURA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE .....	24
<b>ART. 5 - INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE.....</b>	<b>25</b>
ART. 5.1 - INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE .....	26
ART. 5.2 - COSTITUZIONE COMMISSIONI PARITETICHE .....	28
ART. 5.3 - PROCEDURA PREVENTIVA.....	28
ART. 5.4 - MOBBING .....	29
<b>ART. 6 - RAPPORTI SINDACALI .....</b>	<b>30</b>
<b>ART. 7 - MATERIE DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....</b>	<b>30</b>
ART. 7.1 - FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO .....	31
ART. 7.2 - ASSISTENZA SANITARIA .....	32
<b>ART. 8 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>33</b>
<b>ART. 9 - INQUADRAMENTO.....</b>	<b>33</b>
QUADRI- DECLARATORIA .....	34
<b>ART. 10 - ASSUNZIONE.....</b>	<b>41</b>
<b>ART. 11 - DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO.....</b>	<b>42</b>
<b>ART. 12 - PERIODO DI PROVA .....</b>	<b>42</b>

<b>ART. 13 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO .....</b>	<b>43</b>
<b>ART. 14 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.....</b>	<b>47</b>
<b>ART. 15 - LAVORATORI STAGIONALI.....</b>	<b>49</b>
ART. 15.1 - APPRENDISTATO .....	50
ART. 15.2 - LAVORO TEMPORANEO .....	51
<b>ART. 16 - CONTRATTI PART-TIME.....</b>	<b>52</b>
ART. 16.1 - DEFINIZIONE .....	52
ART. 16.2 - ESTREMI DEL RAPPORTO.....	52
ART. 16.3 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO .....	53
ART. 16.4 - RIPROPORZIONAMENTO .....	54
ART. 16.5 - QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE.....	54
ART. 16.6 - QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE .....	54
ART. 16.7 - FESTIVITÀ.....	54
ART. 16.8 - PERMESSI RETRIBUITI .....	54
ART. 16.9 - FERIE.....	55
ART. 16.10 - PERMESSI PER STUDIO .....	55
ART. 16.11 - LAVORO SUPPLEMENTARE .....	55
ART. 16.12 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ .....	56
ART. 16.13 - PREAVVISO.....	56
<b>ART. 17 - ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>57</b>
ART. 17.1 - DURATA SETTIMANALE.....	57
ART. 17.2 - ARTICOLAZIONE DEI GIORNI DI LAVORO.....	58
ART. 17.3 - REGIMI ORARIO LAVORO.....	58
ART. 17.4 - ATTIVITÀ FUORI DALL'AZIENDA .....	59
ART. 17.5 - ESPOSIZIONE ORARIO DI LAVORO .....	59
ART. 17.6 - LAVORATORI DISCONTINUI .....	59
ART. 17.7 - LAVORO A TURNI.....	60
<b>ART. 18 - LAVORO STRAORDINARIO.....</b>	<b>61</b>
ART. 18.1 - RIFERIMENTI E VINCOLI .....	61
ART. 18.2 - LAVORO FESTIVO, DOMENICALE, NOTTURNO PERSONALE DIRETTIVO .....	62
ART. 18.3 - PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE.....	62
<b>ART. 19 - FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI .....</b>	<b>63</b>
ART. 19.1 - FESTIVITÀ.....	63
ART. 19.2 - LAVORO PRESTATO NELLE FESTIVITÀ - COMPENSAZIONE .....	64
<b>ART. 20 - FERIE .....</b>	<b>64</b>
ART. 20.1 - DURATA .....	64
ART. 20.2 - PERIODO STABILITO DALL'IMPRENDITORE.....	65
ART. 20.3 - CORRESPONSIONE DELLE FERIE .....	66

ART. 20.4 - RICHIAMO DALLE FERIE .....	66
ART. 20.5 - IRRINUNCIABILITÀ DELLE FERIE .....	66
<b>ART. 21 - PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI .....</b>	<b>67</b>
<b>ART. 22 - TUTELE E ASPETTATIVE.....</b>	<b>67</b>
ART. 22.1 - TOSSICODIPENDENTI.....	67
ART. 22.2 - VOLONTARIATO.....	68
ART. 22.3 - TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP .....	68
ART. 22.4 - TUTELA DELLA SALUTE .....	69
22.4 BIS - VISITE MEDICHE .....	69
ART. 22.5 - TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI .....	70
ART. 22.6 - ASPETTATIVE.....	70
<b>ART. 23 - CONGEDI - DIRITTI ALLO STUDIO .....</b>	<b>71</b>
ART. 23.1 - PERMESSI RETRIBUITI PER ESAMI .....	71
ART. 23.2 - PERMESSI RETRIBUITI PER CORSI DI STUDIO .....	71
<b>ART. 24 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.....</b>	<b>73</b>
ART. 24.1 - NUOVE ASSUNZIONI.....	74
<b>ART. 25 - CONGEDO MATRIMONIALE.....</b>	<b>75</b>
<b>ART. 26 - SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO CIVILE.....</b>	<b>75</b>
ART. 26.1 - RICHIAMO ALLE ARMI.....	76
ART. 26.2 - RICHIAMO ALLE ARMI PER LAVORATORI STRANIERI.....	76
<b>ART. 27 - MISSIONI E TRASFERTE .....</b>	<b>77</b>
ART. 27.1 - MODALITÀ DI RIMBORSO .....	77
ART. 27.2 - TRASFERIMENTI DI RESIDENZA .....	78
<i>Art. 27.2.1- Motivi del trasferimento</i> .....	78
<i>Art. 27.2.2 - Indennità di trasferimento</i> .....	78
<b>ART. 28 - AFFISSIONE E CONSEGNA DI COPIA DEL CONTRATTO.....</b>	<b>79</b>
<b>ART. 29 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE.....</b>	<b>79</b>
<b>ART. 30 - MALATTIE E INFORTUNI .....</b>	<b>80</b>
ART. 30.1 - COMUNICAZIONE, RIPRESA DEL LAVORO, CONTROLLO DELLA MALATTIA.....	80
ART. 30.2 - VISITE DI CONTROLLO.....	81
ART. 30.3 - CONSERVAZIONE DEL POSTO .....	82
ART. 30.4 - INDENNITÀ GIORNALIERA MALATTIA .....	83
ART. 30.5 - ASSICURAZIONE INAIL .....	84
ART. 30.6 - INDENNITÀ GIORNALIERA INFORTUNIO .....	84
ART. 30.7 - CONSERVAZIONE DEL POSTO PER INFORTUNIO.....	85
ART. 30.8 - CONSERVAZIONE DEL POSTO PER TBC .....	85

<b>ART. 31 - GRAVIDANZA E PUERPERIO .....</b>	<b>86</b>
<b>ART. 32 - SOSPENSIONE DEL LAVORO .....</b>	<b>86</b>
<b>ART. 33 - ANZIANITÀ DI SERVIZIO .....</b>	<b>86</b>
<b>ART. 34 - PASSAGGI DI QUALIFICA .....</b>	<b>86</b>
ART. 34.1 - PROMOZIONI A LIVELLO SUPERIORE .....	87
<b>ART. 35 - SCATTI DI ANZIANITÀ.....</b>	<b>87</b>
<b>ART. 35BIS - BUONO PASTO .....</b>	<b>88</b>
<b>ART. 36 - RETRIBUZIONE MENSILE E PROSPETTO PAGA.....</b>	<b>88</b>
<b>ART. 37 - QUOTA GIORNALIERA .....</b>	<b>88</b>
<b>ART. 38 - QUOTA ORARIA.....</b>	<b>89</b>
<b>ART. 39 - AUMENTI TABELLARI.....</b>	<b>89</b>
<b>ART. 40 - INDENNITÀ DI CASSA .....</b>	<b>89</b>
<b>ART. 41 - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA) .....</b>	<b>90</b>
ART. 41.1 - TREDICESIMA MENSILITÀ.....	90
ART. 41.2 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ.....	91
<b>ART. 42 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>91</b>
<b>ART. 43 - PREAVVISO .....</b>	<b>93</b>
ART. 43.1 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO .....	94
ART. 43.2 - DIMISSIONI .....	94
<b>ART. 44 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....</b>	<b>95</b>
ART. 44.1 - ELEMENTI PER IL CONTEGGIO DEL T.F.R. ....	95
ART. 44.2 - DECESSO DEL DIPENDENTE.....	96
ART. 44.3 - DATA DI CORRESPONSIONE DEL T.F.R. ....	96
<b>ART. 45 - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI.....</b>	<b>96</b>
ART. 45.1 - DOVERI DEL LAVORATORE .....	96
ART. 45.2 - DIVIETI E AUTORIZZAZIONI .....	96
ART. 45.3 - TERMINI DI GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE.....	97
ART. 45.4 - RITARDI.....	97
ART. 45.5 - MUTAMENTO DELLA RESIDENZA .....	98

ART. 45.6 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	98
ART. 45.7 - MODALITÀ DI ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	99
<b>ART. 46 - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI.....</b>	<b>99</b>
<b>ART. 47 - PROCEDIMENTI PENALI.....</b>	<b>100</b>
<b>ART. 48 - DIVISE.....</b>	<b>100</b>
<b>ART. 49 - REPERIBILITÀ.....</b>	<b>101</b>
<b>ART. 50 – APPALTI .....</b>	<b>101</b>
<b>ART. 51 - VALIDITÀ DEL CONTRATTO .....</b>	<b>102</b>
<b>TABELLA RETRIBUTIVA MINIMI NAZIONALI ONNICOMPENSIVI ....</b>	<b>102</b>
<b>ALLEGATO 1.....</b>	<b>104</b>
ASSUNZIONE DI SPECIALISTI.....	104
<b>ALLEGATO 2.....</b>	<b>106</b>
LETTERA DI AISA ALLE OO.SS.....	106
<b>ALLEGATO 3.....</b>	<b>107</b>
LETTERA PER CONDIZIONI MIGLIOR FAVORE .....	107
<b>ALLEGATO 4.....</b>	<b>108</b>
ALLEGATO ALL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 22 GENNAIO 2004 .....	108
<b>ALLEGATO 5.....</b>	<b>109</b>
FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO .....	109
<b>ALLEGATO 6.....</b>	<b>110</b>
ASSISTENZA SANITARIA: VISITE SPECIALISTICHE E GRANDI INTERVENTI.....	110
<b>ALLEGATO 7.....</b>	<b>112</b>
ASSISTENZA SANITARIA .....	112
<b>ALLEGATO 8.....</b>	<b>113</b>
ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO .....	113
 <b>LEGGI E REGOLAMENTI</b>	
LEGGE 15 LUGLIO 1966, N. 604. NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI .....	116

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300. NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE. STATUTO DEI LAVORATORI .....	120
LEGGE 11 MAGGIO 1990, N. 108. DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI .....	137
D. LGS. 26 MARZO 2001, N. 151. TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ART. 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53.....	141
DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368. ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 1999/70/CE RELATIVA ALL'ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO DETERMINATO CONCLUSO DALL'UNICE, DAL CEEP E DAL CES .....	188
DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66. ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 93/104/CE E 2000/34/CE CONCERNENTI TALUNI ASPETTI DELLA ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	194

## **PREMESSA**

Milano, 16 ottobre 1992

Premesso che con D.L. 26 novembre 1991 n. 393 con oggetto "attuazione della Direttiva n. 84/641/CEE", l'esercizio dell'attività di assistenza è stato incluso nel comparto assicurativo assoggettando le relative imprese ai relativi obblighi;

premessato che all'art. 1 del suddetto decreto si specifica che esercita attività assicurativa di assistenza l'impresa che si obbliga, dietro pagamento di un premio, a mettere a disposizione immediatamente un aiuto all'assicurato in difficoltà;

premessato che tale aiuto può consistere in prestazioni in denaro o in natura e che queste ultime possono essere fornite anche mediante utilizzazione di personale e attrezzature di terzi;

premessato che l'Istituto di Vigilanza Assicurativa ha emanato precise circolari in merito specificando le modalità con cui le imprese, che intendano offrire alla propria clientela in Italia o all'estero prodotti assistenza, devono richiedere l'autorizzazione all'esercizio del relativo ramo, n. 18 lettera A dell'allegato alla legge 295/78;

premessato che in questo ambito le OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno avanzato formale richiesta di inserimento dei lavoratori e delle aziende interessate nella contrattazione presente nel settore assicurativo, avendo presente che alcune imprese socie dell'AISA già applicano il CCNL siglato con l'ANIA, nonché l'esigenza di tenere nella giusta considerazione alcune specificità esistenti in quest'area di attività;

premessato che dalla nuova legislazione non derivano ricadute automatiche sul piano contrattuale e che l'AISA non ha inteso allo stato associarsi ad alcuna organizzazione imprenditoriale esistente;

premessato che le parti convengono sul fatto che le attività applicate dalle aziende di servizi possono essere sia di servizio fine a se stesso che

ordinate e funzionali all'attività di assistenza assicurativa e, conseguentemente, sulla necessità di non introdurre distinzioni nei trattamenti economici e normativi dei lavoratori interessati;

tutto ciò premesso, le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo della potenzialità del comparto, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti delle Società di Assicurazione Assistenza e le Aziende di Servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse.

Le parti convengono altresì che, nel caso in cui nei 12 mesi successivi alla scadenza del presente contratto non fosse possibile per qualsiasi ragione, dopo regolare disdetta e piattaforma presentata dalle OO.SS., effettuare incontri o comunque stipulare un nuovo contratto, si procederà ad un adeguamento automatico dei minimi tabellari sulla base dell'incremento dell'indice ISTAT nel frattempo intervenuto e così via ogni 12 mesi.

Sempre in caso di mancato rinnovo, le Aziende applicheranno, come minimo, i benefici normativi, qualora comportino un effettivo miglioramento rispetto a quanto pattuito nel presente contratto, che dovessero derivare per effetto del rinnovo del futuro Contratto del Commercio.

Milano, 26 febbraio 1999

Il settore dell'assistenza, nato in tempi relativamente recenti quale erogatore di prestazioni assicurative in tempo reale, è andato via via implementandosi in un mercato caratterizzato da una domanda in continua crescita che ha portato al consolidamento ed allo sviluppo, sia in termini di occupazione che di numero di imprese che operano in questa fascia di mercato.

Del pari sono aumentati i contenuti dei servizi offerti in tempo reale al cliente attraverso prodotti la cui articolazione tende a soddisfare esigenze non solo assicurative ma ad ampio spettro.

Queste società da un lato continuano con una tipicità di prestazione essenzialmente di carattere assicurativo e dall'altro offrono prestazioni che si definiscono soprattutto per caratteristiche di supporto alla clientela nelle fasi di vendita, post-vendita, telemarketing, informazioni e simili.

La struttura organizzativa che sorregge queste attività, soprattutto nella fase della prestazione, è connotata da un uso intensivo di tecnologie informatiche e dalla comunicazione immediata in un ambito temporale pressoché illimitato, che determinano tipologie lavorative del tutto peculiari di questo settore.

Le aziende, infatti, per soddisfare le richieste del mercato in rapida evoluzione e garantire in ogni momento la continuità del servizio si devono avvalere, oltre che di particolari tecnologie, di lavoratori caratterizzati da una prestazione lavorativa variamente flessibile (part-time, turni, ecc.) determinando una composizione della base occupazionale, che molto spesso per dimensioni anche numericamente rilevanti, assume i connotati tipici della prestazione temporale (contratti stagionali, lavoro a termine, lavoro interinale).

In ordine a questa tipologia organizzativa le parti, in sede di rinnovo del CCNL, oltre alla riconferma ed ampliamento di istituti contrattuali di carattere normativo ed economico, hanno affrontato e convenuto di regolamentare gli aspetti della prestazione lavorativa che potevano essere visti come elementi di precarizzazione del rapporto di lavoro ed hanno introdotto condizioni e strumenti che hanno posto le basi per un consolidamento del rapporto di lavoro in un quadro di reale e concreta prospettiva professionale.

Milano, aprile 2003

Premessa OO. SS.

La peculiarità del settore delle Società di Assistenza quale erogatore di servizi ad alto valore aggiunto, in un mercato che si consolida nell'area delle prestazioni connotate dalla specificità del contenuto, richiede una contrattazione in grado di rilevare le dinamiche che governano l'evoluzione del settore.

Quest'ultimo pare assecondare prioritariamente le esigenze del servizio che peraltro si caratterizza per l'ampio margine di flessibilità di una struttura occupazionale basata su un ampio ricorso alla prestazione temporanea (a termine, stagionale ecc.) su una fascia oraria totale (24 ore su 24).

Inoltre i lavoratori di questo settore sono i più esposti all'uso intensivo delle moderne tecnologie telematiche che da una parte esaltano l'abilitazione degli operatori sul piano della comunicazione con l'utenza e dell'altro li espongono alle ricadute di una competizione esasperata sul piano dei costi in un mercato deregolato che privilegia il costo sui contenuti.

È del tutto chiaro che la risposta dei lavoratori e delle aziende non può condurre all'appiattimento verso il basso della qualità del servizio, che rimane invece l'obiettivo primario di un settore che si distingue e che compete in ragione di un "plus" prestazionale.

Questo tema esemplifica uno degli aspetti che investono la contrattazione di settore che va sempre più assumendo come emblematico il valore della flessibilità a tutto campo a cui si riconducono e si integrano le competenze e le professionalità che definiscono il sistema gestionale in un orizzonte che finisce col comprimere su questo terreno e penalizzare risorse e contenuti professionali che diversamente dovrebbero poter dispiegare una loro autonoma valorizzazione.

A ciò si aggiunge l'esigenza di affrontare il nodo ancora irrisolto di alcuni aspetti della prestazione lavorativa che si prefigurano come elementi di vera e propria precarizzazione del rapporto di lavoro che non si coniugano con le aspettative dei lavoratori e contraddicono la volontà datoriale di porre concretamente le basi per una politica di consolidamento occupazionale.

Nella piattaforma rivendicativa noi avanziamo oltre all'esigenza di una riconferma ed ampliamento degli istituti contrattuali in essere, un confronto sulle nuove tipologie organizzative che investono sia la formazione di nuove dinamiche professionali, che il loro riconoscimento nella specificità contrattuale nell'ambito di un governo condiviso dell'organizzazione del lavoro.

Va inoltre considerato il valore di una richiesta economica tesa alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni ed al riconoscimento di una quota di salario legato all'andamento del settore ed alla sua efficienza produttiva.

Milano, giugno 2003

### Premessa AISA

La peculiarità delle Società di Assistenza iscritte ad AISA, è quella di operare in un mercato ristretto ed oramai maturo che è caratterizzato da una totale saturazione dello stesso, dalla continua erosione delle condizioni economiche e che risente della situazione di deflazione e stagnazione del mercato in generale e dei servizi in particolare (in questi ultimi anni l'incremento del mercato e della produttività è stato vicino allo zero).

Per poter mantenere la propria autonomia tali Aziende devono misurarsi quotidianamente con oltre 500 players nazionali ed oltre 6000 della Comunità Europea ed extra-Europea che offrono servizi con centrali operative anche di call e contac center.

Per detti motivi si renderebbe necessario che periodicamente tutti gli attori che siedono ora al tavolo per il rinnovo contrattuale rilevino ed interpretino le dinamiche e le evoluzioni di questo settore nell'ambito europeo ed extra-europeo prima di una qualsiasi presa di posizione e trattativa per il rinnovo del CCNL.

Le Aziende AISA nel loro complesso per essere competitive devono assecondare prioritariamente le esigenze del servizio che si caratterizza per una struttura occupazionale basata su un ampio ricorso a prestazioni flessibili (part-time, turni, job-sharing, ...), temporali (contratti a termine, stagionali, ....) e su una fascia oraria totale (24 ore su 24 per 365 giorni all'anno ).

La forte concorrenza che opera sul mercato, con altri strumenti contrattuali, determina la necessità che le aziende AISA abbiano reattività alle richieste dei clienti e, per garantire in ogni momento continuità di servizio e professionalità, dette Aziende devono avvalersi di notevoli investimenti, di tecnologie in evoluzione rapidissima e di risorse umane formate, flessibili e motivate.

Altra importante peculiarità da prendere in considerazione è che l'attività svolta dal comparto viene erogata tramite linee telefoniche e può essere svolta in qualsiasi zona/territorio/nazione europea ed extra-europea con la conseguenza che i clienti tengono in eguale evidenza la qualità del servizio ed il suo costo.

Questa situazione in un mercato non omogeneamente regolamentato espone le Aziende iscritte ad AISA ad una competizione esasperata e le stesse devono tenere in pari considerazione qualità e costi; inoltre, per poter essere competitive, necessitano di risorse umane motivate e devono garantire alle stesse possibilità di crescita, innovazione e garanzie del rapporto di lavoro ( situazione aziende AISA il 56% c.a degli occupati è inquadrato in Q/A/B/C, il 44% c.a D/E – Il 40% c.a ha meno di 30 anni, il 59% c.a ha tra i 31 e 50 anni, l'1% c.a ha più di 50 anni ).

Questo panorama dimostra come questa contrattazione deve tenere come obiettivo prioritario la sopravvivenza del settore che è strettamente collegata a nuove attività, alla flessibilità, alla professionalità ed alla competitività economica.

Infatti, ove il CCNL non tenesse in evidenza i quattro punti fondamentali del comma di cui sopra nonché le esigenze e le aspettative dei lavoratori, delle OO.SS e delle Aziende, esso non potrebbe trovare un consenso comune per la sua applicazione.

A ciò si aggiunga l'esigenza di affrontare il nodo ancora irrisolto di alcuni aspetti della prestazione lavorativa di figure professionali non attualmente previste nel CCNL che se non opportunamente regolamentate potrebbero portare ad una vera e propria precarizzazione del rapporto di lavoro. Tutto ciò sarebbe in netto contrasto con le aspettative dei lavoratori e con la volontà di AISA di porre concretamente le basi per una politica di consolidamento occupazionale anche per operare in altri mercati nel rispetto di una concorrenza nazionale, europea ed extra-europea.

Nella piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS si evidenzia l'esigenza di una riconferma ed ampliamento degli istituti contrattuali in essere, un confronto sulle nuove tipologie organizzative che riguardano la

formazione, il riconoscimento di nuove figure professionali e di conoscenza e condivisione dell'organizzazione del lavoro: AISA fa presente l'esigenza che nella specificità il CCNL deve però tenere presente l'evoluzione obbligata che tutte le Aziende hanno dovuto attuare e che dovranno continuamente adeguare per poter mantenere la competitività e, di conseguenza, i posti di lavoro e la loro continuità.

Va inoltre considerato che il valore delle richieste presentate dalle OO.SS., sono nel loro complesso troppo onerose e non sopportabili dal comparto che ha avuto in questi ultimi anni un incremento annuo di produttività vicino allo zero.

Confidando in un comune e proficuo lavoro rimaniamo a disposizione per ogni chiarimento e dettaglio.

## **Art. 1 - Relazioni sindacali - Esami congiunti**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, l'Associazione e le Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro<sup>1</sup> nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984, a norma della risoluzione CEE 29/5/1990, e con la legge 125/1991;
- b) le conseguenze dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) i problemi relativi allo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione delle procedure.

## **Art. 2 - Relazioni sindacali - Commissione paritetica**

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nell'art. 1 concordano sull'opportunità di istituire:

- 1) una Commissione Paritetica articolata in:
  - a) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità,
  - b) Osservatorio sul mercato del lavoro ed iniziative di

---

<sup>1</sup> Vedasi Allegato 4

formazione professionale, (Contratti Formazione lavoro<sup>2</sup>, aggiornamento professionale, contratti a tempo determinato, lavoratori stagionali secondo i riferimenti del presente contratto e le vigenti norme di legge).

La Commissione Paritetica è composta da 6 membri dei quali 2 designati dall'AISA e 4 designati dalle Associazioni Sindacali.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

### **Art. 2.1.a - Pari opportunità**

Le parti convengono sulla volontà di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13/12/1984 n. 635, e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, con particolare riferimento alla legge n.125 del 1991, interventi che favoriscono parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale e aziendale) a favore delle lavoratrici.

A tal fine costituiscono nell'ambito della Commissione Paritetica un gruppo di lavoro per le pari opportunità cui sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive" (finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale);
- 3) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità

---

<sup>2</sup> Vedasi Allegato 4

- di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
- 4) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal gruppo di lavoro stesso;
  - 5) verificare la corretta applicazione della legge 125/1991.  
L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il gruppo di cui al presente articolo annualmente riferirà sull'attività svolta alle organizzazioni stipulanti.

#### **Art. 2.1.b - Osservatorio**

L'Osservatorio sul mercato del lavoro costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali, contratti di formazione lavoro<sup>3</sup>.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

---

<sup>3</sup> Vedasi Allegato 4

- c) svolge le funzioni previste ai successivi articoli relativi ai contratti a tempo determinato, contratti di formazione<sup>4</sup>, riqualificazione.

### **Art. 3 - Diritti sindacali**

#### **Art. 3.1 - Dirigenti sindacali**

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni suindicate.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla società e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti o ad iniziative delle Organizzazioni Sindacali, nella misura massima di 60 ore annue.

I dirigenti sindacali contemporaneamente componenti di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potranno usufruire, oltre a quanto previsto nel precedente paragrafo, di un monte ore massimo di 1600 ore annue per ogni sigla delle OO.SS. firmataria del presente contratto e per il complesso di tutte le aziende associate AISA.

---

<sup>4</sup> Vedasi Allegato 4

In ogni caso per ogni sigla non potranno essere nominati più di n. 4 dirigenti a livello nazionale con un massimo di n. 2 dirigenti per azienda o più aziende funzionalmente integrate e facenti parte dello stesso gruppo.

Fermo restando il limite di 1600 ore annue per sigla, qualora in azienda sia presente un dirigente sindacale, lo stesso avrà diritto ad usufruire di un massimo di n. 500 ore annue, più 60 ore di cui al terzo paragrafo del presente articolo; qualora i dirigenti siano due della stessa sigla avranno diritto complessivamente ad usufruire di n. 800 ore annue, sempre più 60 ore di cui al terzo paragrafo ognuno.

### **Art. 3.2 - Trattenute contributi sindacali**

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Ai sensi dell'art. 26 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

### **Art. 3.3 - Permessi retribuiti R.S.A.**

I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura massima di 180 ore annuali.

Per le aziende con oltre 100 dipendenti, in aggiunta alle suddette 180 ore annue, viene attribuito un monte ore aziendale costituito da 10 minuti primi mensili per ogni sigla delle OO.SS., firmatarie il presente contratto e che abbiano rappresentanti eletti e nominati secondo le procedure, per ogni lavoratore a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo determinato, è attribuito un valore convenzionale pari al 10% del monte ore di cui al comma precedente.

I diritti riconosciuti nei commi precedenti spettano:

- a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle società o unità della stessa che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) ad un dirigente ogni 50 o frazione di 50 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano oltre 51 dipendenti.

Il dirigente delle R.S.A. che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima in caso di abbandono prolungato del posto di lavoro.

In occasione del rinnovo del presente contratto, in aggiunta a quanto sopra previsto, sarà riconosciuto un permesso retribuito per la partecipazione alle trattative di un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto.

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 aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Verranno inoltre concessi permessi retribuiti aggiuntivi ai componenti delle Commissioni Paritetiche di cui all'art. 2, 5.2 e 5.4 in occasione delle riunioni di tali organismi.

### **Art. 3.4 - Assemblea**

Nelle unità nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interessi sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti o in assenza delle R.S.A. dalle Segreterie territoriali.

La convocazione dovrà essere di norma inviata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 36.

Per le aziende scorporate che abbiano un organico inferiore ai 15 dipendenti sarà riconosciuto il diritto di assemblea nel limite massimo di 4 ore annue.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di esse.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti.

Le Assemblee di cui ai commi precedenti potranno essere convocate anche a livello territoriale dalle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, singolarmente o unitariamente.

#### **Art. 4 - Procedura rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

In applicazione al Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23 luglio 1993 le OO.SS. si impegnano a presentare la piattaforma rivendicativa o la richiesta economica almeno due mesi prima delle scadenze previste dal CCNL.

L'AISA si impegna, entro un mese dal ricevimento delle richieste da parte delle OO.SS., a fissare un incontro per l'illustrazione della piattaforma e concordare la data dell'apertura delle trattative che avverrà entro un mese dall'incontro di illustrazione.

Durante il periodo indicato al comma precedente, comunque fino al secondo mese successivo alla scadenza del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro o in caso di ritardo nella presentazione della piattaforma da parte delle OO.SS., sino alla scadenza del secondo mese dalla data di presentazione della piattaforma, le parti si impegnano a non assumere iniziative dirette.

I termini di cui sopra sono ridotti del 50% per il rinnovo della parte economica.

#### **Art. 4.1 - Procedura per la contrattazione integrativa aziendale**

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

In applicazione al Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23 luglio 1993, i contratti integrativi aziendali avranno durata quadriennale.

Al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo del contratto collettivo nazionale, le piattaforme saranno presentate dopo due anni dalla data di decorrenza del CCNL.

La piattaforma contrattuale per il contratto integrativo aziendale sarà presentata di norma due mesi prima della scadenza del contratto integrativo stesso.

Entro 15 giorni dal ricevimento della piattaforma da parte dell'azienda, si terrà un incontro per illustrare la stessa e concordare la data di apertura della trattativa che dovrà avvenire entro un mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma da parte delle rappresentanze sindacali aziendali.

Per i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma e nel rispetto dei termini indicati ai commi precedenti, le OO.SS. si asterranno da azioni dirette.

#### **Art. 5 - Informazione a livello nazionale**

Le parti ritengono che lo sviluppo del settore e le prospettive conseguenti alla unificazione del mercato europeo evidenziano più che nel passato la necessità di valorizzare nelle forme e nei contenuti delle relazioni sindacali il ruolo dei lavoratori nei processi di cambiamento.

In riferimento a ciò le parti ritengono di ravvisare, attraverso l'informazione, lo strumento necessario alla conoscenza delle situazioni delle esigenze aziendali.

L'AISA fornirà annualmente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario-patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e del mercato unico europeo.

Nel corso dell'incontro informeranno altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni;
- sul costo del lavoro comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno;
- sul numero delle assunzioni, distinte per sesso e per livello, con specificazione di quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Vedasi Allegato 4

Dei contratti di formazione e lavoro verrà comunicato altresì il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **Art. 5.1 - Informazione a livello aziendale**

Ogni anno, dopo la fine del mese di giugno - in un apposito incontro da tenersi entro il 1° semestre, le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali:

- sul bilancio aziendale depositato presso la Cancelleria del Tribunale, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti;
- sui livelli occupazionali, fornendo il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso;
- sul costo del lavoro comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte comprensivo dei conseguenti oneri sociali e degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente;
- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello ripartiti per sesso;
- sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con contratto di formazione lavoro<sup>6</sup> e quelle stagionali, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'impresa;
- sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito delle disposizioni di legge, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico

---

<sup>6</sup> Vedasi Allegato 4

di appartenenza del personale dipendente dalle imprese appaltatrici.

Nei casi di ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'impresa informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Nel caso di scorpori precedenti o successivi all'entrata in vigore del presente contratto, sarà riconosciuto al personale dipendente dalle stesse lo statuto dei lavoratori.

Al riguardo, su richiesta degli organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui possibili effetti in materia di:

- a) occupazione, con riferimento ad eventuali modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità, professionalità e mansioni dei lavoratori;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.1977, n. 903 e i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

Il confronto tra le parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori interessati quanto delle esigenze dell'impresa e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'impresa potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori di cui ai punti a), b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma.

Durante i predetti 30 giorni le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale ai lavoratori che - previo loro consenso - dovessero passare alla società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento complessivo derivante dal C.C.N.L. al momento del loro passaggio.

### **Art. 5.2 - Costituzione Commissioni Paritetiche**

Le parti nell'ottica di instaurare rapporti meno conflittuali, concordano sull'opportunità di sperimentare per la durata del contratto momenti di confronto tra impresa e rappresentanze sindacali aziendali.

Tali confronti potrebbero anche realizzarsi con la costituzione di Commissioni paritetiche tendenti anche a favorire una migliore comprensione delle reciproche esigenze e contribuire al miglioramento delle relazioni. Le aree nelle quali le parti indicano che in sede aziendale si possano sperimentare i confronti di cui sopra sono quelle relative alla parità uomo/donna, pari opportunità ed alla sicurezza, igiene e ambiente di lavoro.

### **Art. 5.3 - Procedura preventiva**

Le aziende in caso di accertata eccedenza di personale attiveranno un confronto sindacale con le R.S.A. e le Organizzazioni esterne secondo quanto più sotto indicato:

incontro preventivo con le R.S.A. o in loro mancanza con i sindacati più rappresentativi sul territorio durante il quale l'azienda informerà sulla situazione di eccedenza del personale ed i motivi che l'hanno determinata, indicherà altresì il numero dei lavoratori coinvolti e la loro collocazione aziendale oltre ai profili professionali del personale eccedente.

Le parti esamineranno la possibilità di attuare:

- forme flessibili di gestione del tempo di lavoro;
- contratti di riduzione d'orario (part-time, ecc.)
- distacchi anche temporanei presso altre società;
- incentivazione all'esodo anticipato volontario;
- partecipazione a corsi di formazione per un'eventuale riconversione

professionale;

- agevolazioni per intraprendere attività autonome o per associarsi in cooperative;
- incentivazioni alla ricollocazione presso altre aziende;
- altre forme che potranno essere anche la pluralità di diverse opzioni di quelle sopra esposte.

L'incontro avrà lo scopo di una possibile intesa e si esaurirà, salvo diverso accordo entro 30 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione che l'azienda avrà effettuato alle OO.SS. o alla R.S.A.

Nell'eventualità non fosse stato possibile raggiungere alcuna intesa, su richiesta di una delle parti, si attiverà un'ulteriore fase di verifica con le parti firmatarie del presente contratto. Tale fase dovrà esaurirsi nel termine di ulteriori 30 giorni dalla data di richiesta dell'incontro, dopodiché le parti saranno libere di accedere alle procedure di legge.

#### **Art. 5.4 - Mobbing**

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia morale.

Considerata la rilevanza, anche economica, delle conseguenze del MOBBING nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione Nazionale Paritetica sul MOBBING".

La Commissione sarà costituita da 4 rappresentanti indicati dall'AISA e 4 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità volte a:

- prevenire il fenomeno;
- dirimere le controversie e risolvere i casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della commissione saranno a totale carico:

- dell'AISA per l'attività di carattere generale;
- delle imprese di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Le parti, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, nomineranno i propri rappresentanti i quali, entro due mesi dalla costituzione della commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

#### **Art. 6 - Rapporti sindacali**

Il confronto tra le parti, a livello aziendale, sarà finalizzato ad una possibile intesa; qualora i tentativi di composizione non dovessero avere buon esito, tenendo conto sia delle esigenze dei lavoratori quanto delle esigenze dell'impresa, si darà luogo ad un ulteriore incontro tra la Direzione e gli Organismi Sindacali Aziendali con la partecipazione delle Associazioni datoriali e delle segreterie delle OO.SS. firmatarie il presente contratto.

Durante questo periodo sia le OO.SS. che le imprese si asterranno da ogni azione diretta che possa portare turbativa all'attività aziendale e/o lavorativa.

Esaurito questo tentativo, qualora non si fosse addivenuti ad un accordo, le parti sceglieranno nell'ambito delle proprie autonomie e nel rispetto dell'art. 40 della Costituzione le proprie forme di comportamento.

Le OO.SS. in caso di sciopero procureranno di informare l'azienda il più tempestivamente possibile.

#### **Art. 7 - Materie di contrattazione aziendale**

Le parti concordano che nelle aziende che abbiano complessivamente più di 20 (venti) dipendenti nell'ambito di una stessa provincia possono essere stipulati contratti integrativi aziendali esclusivamente per le

materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti:

- distribuzione dell'orario di lavoro e modalità dei turni di lavoro;
- part time, part time post maternità;
- eventuali altre forme di flessibilità;
- azioni positive per le pari opportunità uomo donna;
- determinazione dei turni di ferie;
- formazione professionale;
- contratti a termine;
- rimborsi spese;
- iniziative a tutela della salute, ambiente e sicurezza;
- forme previdenziali per casi di malattia, infortunio, morte e previdenza integrativa;
- indennità speciali per quei lavoratori che operano in orari particolarmente disagiati;
- "premio aziendale di produttività" con caratteristiche integrative rispetto al trattamento economico definito nel CCNL anche connesso alla professionalità dei lavoratori ed all'incremento della produttività aziendale;
- agevolazioni particolari per lavoratrici/tori studenti;
- determinazione del monte ore da destinare alla formazione professionale;
- definizione delle modalità per il recupero del lavoro straordinario con riposi compensativi;
- contrattazione buono pasto o servizio mensa;
- concessione di periodo di aspettativa;
- permessi studio.

#### **Art. 7.1 - Fondo di previdenza integrativo**

L'iscrizione al FONSER, è subordinata alla richiesta scritta presentata dal lavoratore nei termini indicati nel regolamento.

In caso di adesione sono versate al fondo le seguenti percentuali da calcolare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR:

- carico azienda: 1,25%;
- carico del lavoratore: minimo 0,50%;
- una quota TFR come previsto dalle disposizioni del D. Lgs. 18

febbraio 2000 n. 47 e successive integrazioni e modifiche. (Per i lavoratori dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente il 28 aprile 1993 la deduzione fiscale risulta subordinata alla destinazione di una quota del TFR pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro; alternativamente, per coloro che hanno un'anzianità di iscrizione successiva a tale data, si destina l'intera quota del TFR al Fondo).

A decorrere dal 1/02/2004 i lavoratori potranno aderire ad un fondo aperto che sarà individuato dalle parti entro il 30 aprile 2004 secondo le modalità che seguono:

- carico azienda: 2%;
- carico del lavoratore: minimo 0,50%;
- una quota TFR come previsto dalle disposizioni del D. Lgs. 18 febbraio 2000 n. 47 e successive integrazioni e modifiche (Per i lavoratori dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente il 28 aprile 1993 la deduzione fiscale risulta subordinata alla destinazione di una quota del TFR pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro; alternativamente, per coloro che hanno un'anzianità di iscrizione successiva a tale data, si destina l'intera quota del TFR al Fondo).

## **Art. 7.2 - Assistenza sanitaria**

L'assistenza sanitaria ha come scopo la copertura delle spese sostenute per le visite specialistiche e i grandi interventi, come da allegato 6.

All'assistenza sanitaria possono aderire solo ed esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato. I dipendenti assunti con contratto a termine possono aderire solo dopo la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

L'iscrizione all'assistenza sanitaria è subordinata alla richiesta scritta presentata dal lavoratore.

Il versamento a carico del lavoratore sarà pari a euro 2,75 mensili per 12 mesi; il versamento a carico azienda sarà tale da garantire la copertura del

costo della erogazione delle prestazioni elencate nell'allegato 6.

### **Art. 8 - Disciplina del rapporto di lavoro**

La classificazione unica del personale è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 9.

La classificazione non modifica le sfere di applicazioni di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore e che verrà emanata.

### **Art. 9 - Inquadramento**

L'appartenenza ai livelli previsti dal presente articolo è determinata, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie di ogni singolo livello e dai profili professionali in esse indicati.

Tale appartenenza verrà determinata sulla base delle mansioni più elevate sempre che siano svolte in via continuativa ed in misura, ancorché non prevalente, qualitativamente e quantitativamente significativa.

Per ciascun profilo si sono individuati, onde realizzare la massima possibile uniformità, i compiti e le mansioni più tipici e caratterizzanti, per cui le relative indicazioni possono non esaurire il contenuto del livello stesso in relazione alla specifica situazione organizzativa delle varie imprese.

Le declaratorie consentono l'inquadramento nei livelli previsti anche di mansioni non definite o non interamente riconducibili ai profili professionali indicati, nonché di nuovi profili derivanti dall'introduzione di innovazioni sia tecnologiche che organizzative.

Qualora dovessero sorgere controversie di applicazione nonostante il ricorso al criterio dell'analogia con i profili esemplificativi definiti, dette

controversie verranno risolte in sede aziendale dalla direzione con gli organismi sindacali aziendali.

Ove dette controversie non dovessero trovare composizione si darà luogo ad un ulteriore incontro in sede aziendale tra la direzione e gli organismi sindacali aziendali con la partecipazione dell'AISA e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Qualora al lavoratore siano affidate mansioni inerenti ad una posizione organizzativa superiore, in via continuativa e ancorché non prevalente, qualitativamente e quantitativamente significativa, il lavoratore passerà al livello corrispondente alla posizione organizzativa superiore trascorsi tre mesi di svolgimento delle suddette mansioni.

Tutti i lavoratori, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere dopo cinque anni di svolgimento delle medesime mansioni di essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza.

L'impresa esaminerà e potrà accogliere le richieste di cui sopra compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e le attitudini del lavoratore richiedente.

Il personale viene inquadrato come segue:

### **QUADRI- DECLARATORIA**

È quadro colui al quale l'impresa per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca, con apposita lettera tale qualifica.

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni d'adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa controllandone la regolare esecuzione e il conseguimento dei risultati;
- siano preposti, con grado d'elevata capacità organizzativa, ad un'unità, importante anche in termini dimensionali, caratterizzata da una specifica competenza tecnico-professionale degli addetti;
- siano specialisti (professional) a cui sia affidata la responsabilità di progetti significativi, anche in termini temporali, per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa e in cui operino di norma addetti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Responsabile Legale/Amministrativo
- Responsabile Marketing,
- Responsabile Rete Fornitori,
- Responsabile Commerciale,
- Responsabile Risorse Umane,
- Responsabile di Centrale Operativa,
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

### **LIVELLO A – DECLARATORIA**

A questo livello appartengono i lavoratori che con funzioni d'alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva siano preposti in via permanente quali titolari d'attività di coordinamento di un'unità produttiva o di un gruppo di lavoratori inquadrati ad un livello inferiore (o in via eccezionale nello stesso livello), a cui siano affidate funzioni di coordinamento e controllo e/o lavoratori specialisti

(professional) che svolgono compiti per i quali siano richieste elevate competenze tecnico-professionali svolte in autonomia anche con carattere di creatività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Analista sistemista EDP,
- Product manager,
- Capo Ufficio selezione personale,
- Coordinatore rete fornitori,
- Area manager,
- Capo ufficio con personale addetto,
- Segretario/a di alta direzione con fluente conoscenza attestata di più lingue straniere,
- Coordinatore servizi generali,
- Esperto di sviluppo organizzativo/Esperto di flussi organizzativi,
- Coordinatore commerciale/amministrativo,
- Esperto tecnologie,
- Capo Ufficio servizio rimborso danni relativamente alle attività e prodotti delle imprese,
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

### **LIVELLO B - DECLARATORIA**

A questo livello appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento organizzativo-procedurale e controllo che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, nonché il personale specializzato che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni e delle disposizioni ricevute, svolga lavori richiedenti una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Operatore di assistenza in centrale operativa che per l'elevata esperienza e capacità acquisita nello svolgimento dell'attività in linea di massima in due anni, sia autorizzato alla gestione in autonomia sia finanziaria che operativa di casi complessi con esclusivo obbligo di informazione al responsabile e/o preposto al coordinamento;
- Coordinatore di assistenza/Call Center
- Contabile esperto;
- Programmatore analista;
- Assistente Product Manager;
- Venditore esperto;
- Segretario/a di direzione con conoscenza di una o più lingue straniere;
- Esperto servizio rimborsi relativamente alle attività e prodotti delle imprese;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

Nota a verbale:

Il coordinamento organizzativo/procedurale e controllo svolto dai lavoratori di concetto appartenenti al livello "B" può anche avvenire, eccezionalmente per un periodo non superiore a 60 giorni, nei confronti di altri lavoratori, coordinatori di pari livello.

### **LIVELLO C - DECLARATORIA**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto e relative operazioni complementari che richiedano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza nonché lavoratori adibiti a mansioni che richiedano specifiche conoscenze tecniche e capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Operatori di assistenza con conoscenza di una o più lingue estere che permettano di svolgere gli incarichi di cui sopra con le qualificazioni tecniche necessarie a svolgere i seguenti incarichi:
  - ricevere chiamate di clienti in difficoltà;

- prendere le decisioni necessarie alla messa in opera dei mezzi di assistenza entro i limiti assegnati;
- verificare il buon funzionamento di questi mezzi nei limiti dell'autonomia finanziaria che è stata affidata.
- In caso di assistenze mediche e di assistenze che comportino l'utilizzo di mezzi finanziari che superino il limite che è stato affidato, dovranno agire secondo le istruzioni del responsabile.
- Impiegato amministrativo;
- Addetto ai contatti esterni con elevata conoscenza di almeno due lingue straniere;
- Operatore E.D.P.;
- Cassiere;
- Segretaria esperta con conoscenza di una o più lingue straniere;
- Venditore / Promotore;
- Operatore servizio rimborsi;
- Operatore esperto di call center;
- Segretaria esperta;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

### **LIVELLO D - DECLARATORIA**

A questo livello appartengono i lavoratori che sulla base di norme e procedure prestabilite eseguono compiti di natura tecnica e/o amministrativa per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Operatore di assistenza che svolge i seguenti incarichi secondo le direttive dei responsabili di servizio:
  - ricezione chiamate, apertura e seguito del dossier, inserimento dati relativi a fatture, inserimento mandati di pagamento su dossier tecnici, medici e amministrativi con relative variazioni sullo stato del mandato, variazione della riserva inizialmente definita, verifica dossier fine gestione, verifica polizze con

relativa attribuzione e numero sinistro e denuncia dei dossier aperti;

- Addetto ai lavori di segreteria relativi al servizio di appartenenza, dattilografia varia, archiviazione pratiche, riassunto dossier, data entry;
- Commesso di negozio;
- Addetto sala calcolo (C.E.D.);
- Addetto servizio clienti;
- Contabile d'ordine;
- Addetto ai servizi generali;
- Guardia giurata;
- Addetto alla sicurezza;
- Addetto all'ufficio posta;
- Addetto servizio rete fornitori;
- Addetto inserimento dati servizio rimborsi;
- Addetto magazzino;
- Receptionist/centralinista che per l'esecuzione dell'attività deve utilizzare una o più lingue straniere;
- Addetto archiviazione, manutenzione, recupero documentazione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

#### Nota a verbale

L'operatore di assistenza dopo 24 mesi di permanenza nella mansione sarà di norma inquadrato al livello superiore.

Nei casi in cui ciò non avvenisse il lavoratore assistito dalle OO. SS. cui aderisce o a cui conferisce mandato, potrà richiederne le motivazioni all'azienda.

- \* Addetto ad attività di inbound ed outbound relative ad informazioni tecnico-commerciali, vendita, post-vendita e servizi di telemarketing che opera attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati.

#### Nota a verbale

Gli addetti di cui al precedente alinea non possono essere adibiti alla vendita di prodotti finanziari ed assicurativi.

Per il periodo di 11 mesi dall'assunzione la loro retribuzione sarà pari al 91% di detto livello e dal 12° mese la retribuzione sarà pari al 100%. Ad integrazione della tabella vigente minimi contrattuali far tempo dal 1.1.2004 e fino al prossimo rinnovo della parte economica, la retribuzione per il periodo di 11 mesi dall'assunzione sarà pari a € 1.192,15 e dal 12° mese pari a € 1.309,57.

#### Nota a verbale: regime transitorio

I lavoratori in forza presso le aziende alla data del 31/01/2004 inquadrati al livello D2, passeranno al livello D dall'1/02/2004.

Il trattamento economico sarà gradualmente raggiunto secondo i seguenti tempi e modalità:

- contratti a tempo determinato
  - ◆ 50% della differenza al 1/08/2004,
  - ◆ 50% della differenza al 1/06/2005,
- contratti a tempo indeterminato
  - ◆ 50% della differenza al 1/02/2004,
  - ◆ 50% della differenza al 1/08/2004.

### **LIVELLO E - DECLARATORIA**

A questo livello appartengono i lavoratori ausiliari al funzionamento degli uffici, per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Operai qualificati;
- Autisti;
- Aiuto-magazziniere;
- Fatturista;

- Custode;
- Portiere;
- Addetto alle pulizie;
- Usciere;
- Fattorino;
- Personale di fatica;
- Guardiani diurni e notturni;
- Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e condizionamento;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

#### **Art. 10 - Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalle leggi e dagli accordi vigenti in materia di contratto a tempo determinato.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del rapporto - tempo determinato/tempo indeterminato;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) il livello di inquadramento, l'eventuale qualifica e mansione che siano previsti dal presente contratto;
- e) il trattamento economico;
- f) l'eventuale anzianità convenzionale.

**Nota a verbale:** all'atto dell'assunzione l'impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta.

## **Art. 11 - Documenti - Residenza - Domicilio**

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- g) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzati nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- h) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638;
- i) copia stato di servizio militare e/o foglio matricolare.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

## **Art. 12 - Periodo di prova**

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova, salvo diversa determinazione dell'impresa.

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

Quadri	120	giorni di lavoro effettivo
Livello A	90	giorni di lavoro effettivo
Livello B - C	60	giorni di lavoro effettivo
Livello D	45	giorni di lavoro effettivo
Livello E	30	giorni di lavoro effettivo

Per i prestatori di lavoro a tempo determinato per un periodo pari o inferiore a nove mesi il periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri	60	giorni di lavoro effettivo
Livello A	45	giorni di lavoro effettivo
Livello B - C	30	giorni di lavoro effettivo
Livello D	22	giorni di lavoro effettivo
Livello E	15	giorni di lavoro effettivo

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

#### Nota a verbale

Le parti si danno atto che i contratti a tempo determinato trasformati in rapporto a tempo indeterminato per le stesse mansioni sono esclusi dal periodo di prova.

#### **Art. 13 - Contratti di formazione e lavoro**

**(Il presente articolo sarà oggetto di trattativa entro il 31 luglio 2004 come concordato nell'allegato 4)**

- 1) Al fine di agevolare le assunzioni con contratto di formazione lavoro si conviene la seguente procedura:
  - a) le imprese presenteranno alla Commissione regionale per

l'Impiego (o al Ministero del Lavoro i progetti interessanti più ambiti regionali) i progetti conformi alla regolamentazione prevista dal presente accordo. Copia di tali progetti verrà trasmessa per informazione agli Organismi sindacali aziendali.

Le parti convengono che la conformità in questione costituisce condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti stessi, e di conseguenza si impegnano affinché i rappresentanti delle Parti nelle Commissioni di ogni livello, assumano comportamenti finalizzati all'attuazione della predetta intesa e ad attivarsi per la concreta attuazione della presente procedura.

Le parti convengono, altresì, che le imprese, attesi venti giorni dalla data in cui hanno presentato il progetto senza che le Commissioni si siano pronunciate in merito alla conformità di esso alla presente regolamentazione, potranno presentare il progetto stesso agli uffici di collocamento territorialmente competenti ai fini del rilascio del nulla osta;

- b) i rappresentanti delle Parti nelle Commissioni per l'impiego si impegnano ad assicurare il regolare funzionamento delle Commissioni stesse e ad intervenire congiuntamente nei riguardi del Ministero del Lavoro e dei propri organi periferici per l'immediata notifica agli Uffici di collocamento territorialmente competenti, dei progetti corredati dalla dichiarazione di conformità e di quelli in merito ai quali la Commissione non si sia pronunciata entro il predetto termine di venti giorni;
  - c) 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 alla disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro.
- 2) All'atto dell'assunzione, l'impresa dovrà notificare il contratto di formazione all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.
  - 3) Ferme restando le specificità del contratto di formazione e lavoro, le

Parti stipulanti concordano di estendere a tali rapporti le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

- 4) Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro.

Il livello di inquadramento e la durata del contratto di formazione dovranno essere conformi al seguente schema:

- contratto di formazione e lavoro per le figure professionali del livello D/1-D/2;  
durata massima: tra 12 mesi e 18 mesi;
- contratto di formazione e lavoro per le figure professionali dei livelli C/B/A:  
durata massima: tra 18 mesi e 24 mesi.
- inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione.

- 5) Le parti convengono che i tempi e le modalità dell'attività di formazione e lavoro debbano essere coerenti con il livello di qualificazione al quale tende il contratto di formazione e lavoro.

Le parti ritengono compatibili con quanto sopra i seguenti periodi di formazione:

- lavoratori inquadrati al livello D/1-D/2: 30 giornate complessive di formazione teorico-pratica, di cui 5 giornate di formazione teorica;
- lavoratori inquadrati ai livelli C/B/A: 60 giornate complessive di formazione teorico-pratica, di cui 8 giornate di formazione teorica.

In caso di contratti di formazione e lavoro di durata inferiore ai periodi sopra indicati, i periodi di formazione precedentemente indicati saranno riproporzionati alla durata del contratto.

- 6) Le parti convengono di rinviare alla sede aziendale la identificazione delle disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di formazione e lavoro stante la

natura del contratto stesso.

- 7) In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.  
Il periodo di conservazione del posto previsto nel 1° comma si intende riferito a contratti di formazione e lavoro di durata pari a 24 mesi e viene proporzionalmente ridotto nel caso di contratti aventi durata inferiore.  
Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.
- 8) Qualora il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
- 9) Nel caso di mancata conversione del contratto di formazione, 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.
- 10) Le parti, qualora dovessero intervenire modifiche della legislazione relativa all'argomento che forma oggetto del presente accordo, si incontreranno per una verifica congiunta della nuova normativa di legge ed un eventuale riesame del presente accordo.

=== . ===

#### **SCHEMA DI PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Unità            produttiva            interessata            al            progetto:  
.....

Contratto    collettivo    nazionale    di    lavoro    applicato:  
.....

Numero ..... contratti richiesti con la presente domanda.

Figura professionale alla quale è preordinato il contratto di formazione e lavoro: .....

Durata dei contratti: .....

Livello contrattuale di inquadramento durante il rapporto di formazione e lavoro: .....

Livello contrattuale di inquadramento alla fine del rapporto di formazione e lavoro: .....

Programma di formazione:

- indicazione del numero delle ore dedicate all'attività formativa;
- modalità della formazione: ore di formazione tecnico-pratica e ore riservate alla formazione teorica;
- per le figure professionali collegate all'adozione di nuove tecnologie, indicazione delle ore riservate ad una specifica formazione teorico-pratica;
- indicazione delle funzioni aziendali preposte a realizzare la formazione tecnico-pratica ed a sovrintendere allo svolgimento dell'esperienza lavorativa, nonché ad impartire l'eventuale formazione teorica.

Al progetto deve essere allegata una dichiarazione con la quale l'azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto 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.

#### **Art. 14 - Contratti a tempo determinato**

Le parti individuano, nell'obiettivo di favorire il primo impiego e il reimpiego dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento, ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con richiesta nominativa per la stipulazione di contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a due

mesi e non superiore a dodici mesi.

Le assunzioni con richiesta nominativa ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

- a) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- b) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
- c) assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- d) aspettative diverse da quelle già previste dal D. Lgs. n. 368/2001.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto, si applica il diritto di priorità in caso di assunzioni a tempo indeterminato per attività corrispondenti al rapporto a tempo determinato, come previsto dall'art. 10, comma 10 del D.Lgs. n. 368/2001.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% per aziende superiori ai 40 dipendenti; per aziende con meno di 40 dipendenti il numero delle assunzioni viene fissato nel limite massimo di 4 persone. Detta percentuale e detto limite non saranno considerati nei casi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001.

Il contratto potrà essere prorogato per una volta sola, ai sensi dell'art. 4, del D. Lgs. n. 368/2001.

Le aziende che intendono avvalersi di contratti a tempo determinato sono tenute o a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Bilaterale istituita presso le Associazioni imprenditoriali firmatarie e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine, o a presentare le domande alla Sezione Circoscrizionale per l'Impiego. In quest'ultimo caso, le aziende invieranno copia delle richieste alla Commissione Bilaterale.

Copia delle richieste di contratti a tempo determinato dovrà essere trasmessa anche alle RSA.

La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto e valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potrà procedere alla sospensione del contratto stesso, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.

All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione alle Associazioni imprenditoriali firmatarie, nonché una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del presente CCNL, nonché all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

#### **Art. 15 - Lavoratori stagionali**

Le assunzioni di lavoratori stagionali saranno effettuate o con le modalità previste dal D.L. 6 settembre 2001, n.368 o facendone apposita richiesta alla Commissione Bilaterale istituita presso le Associazioni Imprenditoriali firmatarie e comunque al di fuori di quanto previsto dal precedente art. 7.

#### Nota a verbale

Alla Commissione Bilaterale verranno forniti i dati relativi alle assunzioni di cui agli articoli 14 e 15, con cadenza semestrale, circa i rapporti di lavoro a tempo determinato in essere, quelli scaduti entro i 12 mesi antecedenti e le assunzioni effettuate. Tale informazione verrà data secondo il modello che la Commissione Bilaterale predisporrà entro 6 mesi dalla stipulazione del presente contratto collettivo.

Inoltre alla Commissione Bilaterale, alla scadenza di ogni autorizzazione concessa dalla medesima in relazione a un particolare progetto, andranno forniti i dati dettagliati relativi all'effettivo utilizzo del personale oggetto di autorizzazione e alla loro collocazione all'interno dell'azienda/gruppo compilando l'apposito modello che la Commissione Bilaterale predisporrà entro 6 mesi dalla stipulazione del presente contratto collettivo.

La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto e valutare anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine.

#### **Art. 15.1 - Apprendistato<sup>7</sup>**

Al fine di favorire il primo impiego, le aziende potranno assumere apprendisti nei termini previsti dall'art. 16 L. 196/1997.

La durata massima del periodo di apprendistato sarà la seguente:

- 36 mesi, per il livello B;
- 24 mesi, per i livelli C-D.

L'apprendista percepirà la retribuzione corrispondente al livello a lui attribuito, ridotta del 10% per il 50% del periodo di apprendistato. Al termine del primo periodo, la retribuzione sarà corrisposta per intero.

La formazione, di tipo tecnico-operativo e pari a 120 ore annue, sarà volta all'acquisizione di professionalità e riguarderà:

- conoscenze linguistiche;
- i comportamenti relazionali;
- le conoscenze gestionali e dell'organico;
- la disciplina del rapporto di lavoro e la sicurezza sul lavoro;
- conoscenze tecniche specifiche inerenti la mansione.

---

<sup>7</sup> Vedasi Allegato 4

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà, consegnandone copia all'apprendista, documentazione idonea ad attestare le competenze professionali acquisite dal lavoratore, secondo le modalità definite dalle Regioni, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi per l'impiego.

#### **Art. 15.2 - Lavoro temporaneo**

**(Il presente articolo sarà oggetto di trattativa entro il 31 luglio 2004 come concordato nell'allegato 4)**

Le assunzioni di lavoratori temporanei saranno effettuate in base alla Legge N. 196 del 24 giugno 1997.

Il ricorso al lavoro temporaneo è ammesso nei seguenti casi:

- a) imprevedibili picchi della domanda;
- b) sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto al mantenimento del posto;
- c) eventi particolari (fine serie, nuovi progetti, telemarketing);
- d) per organizzare fiere, mostre, mercati ed attività connesse;
- e) per temporanea utilizzazione in mansioni non previste nell'organizzazione;
- f) per esigenze legate a manutenzione straordinaria.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle previste dal livello E.

I lavoratori temporanei non potranno superare annualmente il 10% delle giornate lavorative dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con l'accordo tra Direzione e RSA e, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui sopra potrà essere ricontrattata.

## **Art. 16 - Contratti part-time<sup>8</sup>**

### **Art. 16.1 - Definizione**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Il passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporta novazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori a part-time saranno considerati come full-time ai soli fini dei permessi sindacali e del numero per l'applicazione dello statuto dei lavoratori.

### **Art. 16.2 - Estremi del rapporto**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale

---

<sup>8</sup> Vedasi Allegato 4

- da 12 a 25 ore;
  - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore;
  - c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

### **Art. 16.3 - Disciplina del rapporto**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- f) nel caso di gravi e comprovati motivi di ordine personale e familiare le aziende, fatte salve le necessità tecnico/organizzative, si adopereranno per soddisfare richieste di passaggio da tempo pieno a tempo parziale.

Quando i motivi per cui è stata richiesta la modifica dell'orario vengono a decadere, il lavoratore potrà rientrare a tempo pieno, fatte salve le necessità tecnico/organizzative aziendali.

#### **Art. 16.4 - Riproporzionamento**

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

#### **Art. 16.5 - Quota giornaliera della retribuzione**

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi dividendo l'importo mensile determinato per il divisore convenzionale 26 per le aziende che hanno l'articolazione dell'orario di lavoro sia su 5 che su 6 giorni settimanali.

#### **Art. 16.6 - Quota oraria della retribuzione**

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario 160.

#### **Art. 16.7 - Festività**

In caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 19.1 con una domenica o giornata considerata festiva, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

#### **Art. 16.8 - Permessi retribuiti**

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui

all'art. 21, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 16.4.

#### **Art. 16.9 - Ferie**

Conformemente a quanto previsto all'art. 20, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie come previsto dall' art. 20.1, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di cinque giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di part-time verticale configurata come alternativa di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

#### **Art. 16.10 - Permessi per studio**

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui all'art. 16.8 è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 16.4.

#### **Art. 16.11 - Lavoro Supplementare**

Per lavoro supplementare s'intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 3 D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze

organizzative nel limite annuo di 48 ore:

- brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- compilazione degli inventari, dei bilanci, ecc.;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione forfettariamente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Tale maggiorazione esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito (13ma, 14ma, ferie, festività, ecc.), ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 16.12 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13a e della 14a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base della effettiva prestazione.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, spettante all'atto della corresponsione.

#### **Art. 16.13 - Preavviso**

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

## **Art. 17 - Orario di lavoro**

### **Art. 17.1 - Durata settimanale**

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle società di Assistenza è fissata in 36,30 ore settimanali, articolata su 5 giorni per tutte le aziende.

Per le aziende con meno di 100 dipendenti, l'orario di lavoro verrà gradualmente ridotto da 37,10 a 36,30 secondo il seguente schema:

dall'1.1.2004	36, 50 ore settimanali
dall'1.1.2005	36, 40 ore settimanali
dall'1.1.2006	36, 30 ore settimanali.

Detta riduzione assorbirà sino a concorrenza eventuali condizioni di miglior favore previste a livello aziendale a titolo di permessi individuali retribuiti e/o riduzioni dell'orario settimanale già in essere alla data di sottoscrizione del presente rinnovo.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti l'orario giornaliero.

Le parti si danno reciprocamente atto che al personale con funzioni esterne (es. venditori e coordinatori delle reti fornitori) viene data ampia libertà d'azione nell'espletamento dei propri incarichi, poiché mal si addicono al lavoro di tale personale schemi di orario previsti per il personale amministrativo interno.

Inoltre l'elasticità e la varietà dei compiti affidati a tale personale non consentono una rigida prefissione di tempo ed un controllo del lavoro per quanto riguarda la quantità oraria pur restando fermo che, nell'assegnazione degli incarichi, le imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza fra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi e l'orario contrattuale.

Qualora il lavoratore ritenga che tale corrispondenza non sia rispettata, le R.S.A. possono chiedere all'impresa un incontro per verificare il caso al fine di permettere la rimozione dell'eventuale anomalia.

In riferimento alla eventuale flessibilità in entrata ed in uscita si rimanda alla contrattazione aziendale nel limite di 60 minuti in entrata ed in uscita. Rimane comunque limitata ad un massimo di 15 minuti la flessibilità dei turnisti.

### **Art. 17.2 - Articolazione dei giorni di lavoro**

In relazione alle particolari esigenze delle Aziende di assistenza al fine di migliorare il servizio, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, l'azienda potrà ricorrere, anche per singole unità produttive a varie forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro.

Al personale che svolge attività di assistenza, di promozione di contatti col pubblico e ad eventuale altro personale che lavorerà la notte, nei giorni di domenica e festivi nel limite delle 36,30 ore settimanali (per le aziende con meno di 100 dipendenti 36,50 dal 1.1.2004, 36,40 dal 1.1.2005, 36,30 dal 1.1.2006) spetteranno, per dette giornate, le maggiorazioni previste dagli art. 18.3 e 19.2, salvo quanto diversamente previsto in accordi scritti individuali, che possano recepire forme di forfettizzazione.

### **Art. 17.3 - Regimi orario lavoro**

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 42 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da

recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda, secondo oggettive esigenze dovute ai flussi di lavoro, provvederà a comunicare ai lavoratori interessati il programma di applicazione della flessibilità.

#### **Art. 17.4 - Attività fuori dall'azienda**

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

#### **Art. 17.5 - Esposizione orario di lavoro**

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

L'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro.

#### **Art. 17.6 - Lavoratori discontinui**

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) autisti;
- 2) portieri uscieri;
- 3) guardiani diurni e notturni;
- 4) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e condizionamento;

è fissata nella misura di 44 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino continuità di lavoro.

#### **Art. 17.7 - Lavoro a turni**

In considerazione delle particolari esigenze di taluni servizi, potranno essere stabiliti turni di lavoro per le seguenti categorie di lavoratori, ferma restando la distribuzione settimanale di cui all'art. 17.1:

- addetti alle centrali operative;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti ai servizi posta;
- addetti al CED;
- addetti alla sicurezza/guardie giurate;
- addetti alla manutenzione;
- autisti;
- portieri.

Le indennità sono quelle previste all'art. 18.3.

Nell'organizzazione dei turni l'azienda garantirà la fruizione di almeno il 30% (trenta per cento) delle domeniche e festività cadenti nell'anno.

Con il consenso dell'interessato e per casi eccezionali tale limite potrà essere superato.

Per il personale che svolgerà l'attività in turni, sarà predisposto in anticipo un piano di lavoro trimestrale che in caso di comprovate ragioni tecnico/organizzative potrà essere modificato, dandone comunicazione agli interessati con almeno 8 (otto) giorni di preavviso.

## **Art. 18 - Lavoro straordinario**

### **Art. 18.1 - Riferimenti e vincoli**

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 120 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato per iscritto dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario saranno richieste dall'azienda per esigenze tecnico-organizzative. L'azienda terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che non rendano possibile, da parte del lavoratore, fornire la prestazione straordinaria.

Il lavoro straordinario è limitato a 2 ore giornaliere con un massimo di 12 ore settimanali; oltre tali limiti è necessario il consenso del lavoratore interessato.

Il lavoro straordinario dal 1/01/2004 nei limiti di 24 ore annue potrà essere recuperato, a facoltà del lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore, con riposi compensativi (esclusa la maggiorazione) entro l'anno solare; eventuali residui potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Modalità specifiche potranno essere definite, a livello aziendale, con le rappresentanze sindacali unitarie.

L'azienda fornirà annualmente agli organismi sindacali aziendali l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nell'anno precedente, con specificazione del numero di ore da ciascuno di essi effettuate. In assenza di RSA costituite, detto elenco verrà inviato alla Commissione Bilaterale.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore d'accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15

marzo 1923, n.692.

### **Art. 18.2 - Lavoro festivo, domenicale, notturno personale direttivo**

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè i Quadri, ed il personale di cui al livello "A" dell'inquadramento, che per il regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati prestano servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi.

Nel caso venga concordato un orario di lavoro che preveda in modo fisso e continuativo il riposo nel giorno diverso dalla domenica le maggiorazioni di cui sotto saranno riconosciute solo in caso di prestazione in queste giornate.

Di norma il lavoro straordinario programmabile sarà comunicato agli interessati con un preavviso di 48 ore.

### **Art. 18.3 - Percentuali di maggiorazione**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente accordo, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 38 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 38:

- 24% (ventiquattro per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario indicato all'art. 17.1;
- 27% (ventisette per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti le 8 ore settimanali;
- 32% (trentadue per cento) per le prestazioni di lavoro della domenica, festivi, turni di riposo programmati e sostitutivi della domenica;
- 52% (cinquantadue per cento) per le prestazioni di lavoro notturne:

intendesi quelle effettuate dalle h.22 alle h.6.

Le varie percentuali sopra previste non sono cumulabili tra loro e verranno calcolate dal 1/02/2004.

Turni: per le prestazioni di lavoro effettuate nell'orario normale di lavoro previsto dall'art. 17.1:

- 8% per prestazioni al di fuori della fascia dalle 8 alle 20;
- 20% per prestazioni a turni notturni dalle 22 alle 6.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.

## **Art. 19 - Festività e permessi retribuiti**

### **Art. 19.1 - Festività**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno - Ricorrenza Fondazione della Repubblica.

Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione
- 5) il 1° novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale

8) il 26 dicembre - S.Stefano

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione, dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o da assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 37.

Per la festività del 4 novembre la cui celebrazione é stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art.1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

### **Art. 19.2 - Lavoro prestato nelle festività - Compensazione**

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 19.1, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 18.3 oppure compensate con giorni di riposo.

### **Art. 20 - Ferie**

#### **Art. 20.1 - Durata**

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie

retribuito della seguente durata:

- a) 22 giorni lavorativi sino a 6 anni di anzianità maturata;
- b) 25 giorni lavorativi oltre i 6 anni di anzianità maturata;
- c) 28 giorni a 10 anni di anzianità maturata.

Le società che intendono conteggiare le ferie in ore faranno riferimento a quanto previsto dall'art. 17.1.

Ai fini del computo delle ferie la settimana lavorativa viene considerata di 5 giorni lavorativi indipendentemente dalla distribuzione d'orario settimanale.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le festività nazionali e/o infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

#### **Art. 20.2 - Periodo stabilito dall'imprenditore**

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre fino a tre settimane anche non consecutive.

In considerazione delle oggettive esigenze del mercato e della clientela gli operatori di assistenza dovranno garantire:

- nel mese di luglio la loro presenza per il 75% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati,
- nel mese di agosto la loro presenza per il 90% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati,
- nel mese di settembre la loro presenza per il 75% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati,
- per il periodo dal 22/12 - 6/1, la loro presenza per il 90% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati, salvo diversa disponibilità aziendale.

Le ferie saranno di norma frazionate in non più di due periodi oltre a

quello stabilito da maggio ad ottobre di cui al primo capoverso e comunque viene data garanzia che almeno in un periodo dell'anno siano usufruiti da parte dei lavoratori 10 giorni di calendario continuativi di ferie .

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

### **Art. 20.3 - Corresponsione delle ferie**

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a percentuali o maggiorazioni (turni) il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, oltre alla parte fissa una quota pari alla media della parte variabile percepita negli ultimi dodici mesi o minor periodo di servizio prestato.

### **Art. 20.4 - Richiamo dalle ferie**

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

### **Art. 20.5 - Irrinunciabilità delle ferie**

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

## **Art. 21 - Permessi individuali retribuiti**

Il personale delle aziende ha diritto a 6 ore annue di permessi individuali retribuiti, che maturano dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il personale escluso dalle limitazioni di orario (quadri e livello A) ai sensi dell'art. 1 R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e successive modifiche quale il D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, secondo le normative vigenti avrà diritto a 24 ore di permessi individuali in aggiunta a quelle previste dal comma precedente.

I permessi non fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione decadranno e saranno retribuiti con la retribuzione oraria di fatto in atto al momento del pagamento.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, e per tale si intende anche in caso di eventuali aspettative, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato presso l'azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Riguardo ai permessi retribuiti previsti in caso di decesso si rimanda all'art. 4 della Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Riguardo ai permessi per le prestazioni idrotermali nonché ai permessi per consultazioni elettorali si fa rimando alle disposizioni di legge vigenti.

## **Art. 22 - Tutele e aspettative**

### **Art. 22.1 - Tossicodipendenti**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-

riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

#### **Art. 22.2 - Volontariato**

In base a quanto disposto dalla legge quadro n. 266/1991, le parti convengono che, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, si potranno concordare flessibilità dell'orario di lavoro a favore dei lavoratori che svolgano attività di volontariato presso organizzazioni iscritte nei registri generali delle regioni e delle province autonome.

#### **Art. 22.3 - Tutela delle situazioni di handicap**

In riferimento all'art. 33 della Legge 104/1992, verranno concessi, ai portatori di handicap in situazioni di gravità e bisognosi di assistenza riabilitativa continua, permessi e agevolazioni.

Tali permessi potranno essere concessi anche ai lavoratori che abbiano a carico familiari, o siano affidatari di portatori di handicap in situazioni di gravità purché non ricoverati a tempo pieno in Istituti di cura.

Per usufruire dei permessi di cui ai commi precedenti, lo stato di handicap e la situazione di gravità dovranno essere accertati e certificati dalle preposte strutture pubbliche, come previsto dall'art. 4 della Legge 104/1992.

Come previsto al 5° e 6° comma del sopracitato art. 33, non potranno essere disposti trasferimenti di sede nei confronti dei lavoratori suestposti senza il loro espresso consenso.

#### **Art. 22.4 - Tutela della salute**

Le Parti fanno espresso rimando al Decreto Legislativo n. 626 del 19/9/1994 e successive modifiche e/o integrazioni.

Il personale che presta lavoro nei turni notturni avrà facoltà di godere di pause per un totale di 30 minuti.

#### **22.4 bis - Visite Mediche**

Le visite mediche e la salute dei lavoratori sono affidate dalle aziende al medico del lavoro aziendale.

Ferme le disposizioni di cui all'art 22.4 e seguenti nonché del D. Lgs. n 626/1994 in tema di disposizioni di visite mediche per i lavoratori, è prevista una specifica visita oculistica una volta all'anno anche per i lavoratori che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Nelle centrali operative con utilizzo di cuffia e videoterminali i singoli lavoratori potranno richiedere al competente medico del lavoro dell'azienda ulteriori visite specialistiche.

Resta inteso che il lavoratore potrà richiedere ulteriori visite che saranno concesse a discrezione del medico competente nominato dall'azienda.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime potranno formare oggetto di intesa con gli Organismi sindacali aziendali anche in sede di contrattazione integrativa.

#### **Art. 22.5 - Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori**

I rapporti tra i lavoratori dovranno essere improntati sul reciproco rispetto, a tal fine verrà adottata per la tutela della dignità della persona dei luoghi di lavoro, la Raccomandazione CEE 92/131.

In particolare dovranno essere evitati comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona che possano creare situazioni di disagio al lavoratore a cui sono rivolti, o che possano influenzare decisioni riguardanti lo sviluppo professionale.

A livello aziendale, le parti si impegnano ad eliminare gli effetti discriminanti di eventuali comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona.

#### **Art. 22.6 - Aspettative**

Il lavoratore in servizio effettivo da almeno due anni a tempo indeterminato, può richiedere un periodo di aspettativa della durata massima di quattro mesi: essa non potrà essere frazionata in periodi inferiori a due mesi.

L'aspettativa dovrà essere preceduta da una richiesta scritta che deve essere presentata all'azienda almeno 30 giorni prima. La richiesta di aspettativa potrà essere presentata anche in termini più contenuti comunque con un preavviso minimo di 15 giorni.

Tale aspettativa non potrà essere aggiunta ad altre assenze concesse o usufruite per legge o contratto.

L'aspettativa potrà essere nuovamente richiesta trascorsi cinque anni dalla scadenza della precedente, quindi il termine dei cinque anni decorrerà dalla fine dell'aspettativa stessa.

I lavoratori in aspettativa non potranno superare per ogni anno l'1% dell'organico, con il minimo di un lavoratore.

Le aspettative di cui sopra non comportano alcuna corresponsione e riconoscimento economico, nè maturazione dell'anzianità e del T.F.R. a favore dei lavoratori.

Per gravi motivi personali è facoltà dell'impresa di concedere permessi non retribuiti superando i limiti di cui sopra.

## **Art. 23 - Congedi - Diritti allo studio**

### **Art. 23.1 - Permessi retribuiti per esami**

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami, e che, in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, saranno concessi per la preparazione dei suddetti esami cinque giorni retribuiti, pari ad una settimana lavorativa all'anno.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

### **Art. 23.2 - Permessi retribuiti per corsi di studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

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

Nelle aziende che occupano fino a 41 dipendenti le agevolazioni di cui al presente articolo sono riconosciute ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi

di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Dei permessi di cui al 2° comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

#### **Art. 24 - Aggiornamento professionale**

Le parti, in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni.

Pertanto, in sede di contrattazione aziendale, verrà concordato, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore da destinare a corsi di formazione.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali.

Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e

produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale.

L'azienda, nell'individuare i lavoratori da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto della legge 903/77.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'azienda.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'azienda e del lavoratore, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro.

Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, l'azienda curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

#### **Art. 24.1 - Nuove assunzioni**

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento contrattuale nel livello A/B/C/D/E, l'impresa esaminerà in via preventiva le eventuali richieste di quei lavoratori inquadrati al livello immediatamente inferiore a quello contrattualmente previsto per le mansioni di cui alla nuova assunzione i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori per le quali si dovrebbe procedere alla nuova assunzione, dando precedenza - tra queste - alle richieste dei lavoratori che avranno accresciuto le proprie capacità professionali attraverso il conseguimento di un adeguato e specifico titolo di studio o attraverso la frequenza di appositi corsi professionali attinenti il settore assistenza - promossi o dall'impresa o da organismi esterni.

L'impresa accoglierà le richieste compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le attitudini e le capacità del lavoratore interessato.

#### **Art. 25 - Congedo matrimoniale**

Il lavoratore che non sia in periodo di prova in occasione di matrimonio fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge in proposito.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, se richiesto dal lavoratore e previo accordo, il congedo matrimoniale potrà essere usufruito entro sei mesi dalla data del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro regolare documentazione della celebrazione del matrimonio entro 30 giorni dalla celebrazione stessa.

#### **Art. 26 - Servizio militare e servizio civile**

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di ripresa effettiva del servizio. Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo; in caso contrario sarà considerato dimissionario.

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito, si applicano le

disposizioni del primo e del terzo comma del successivo art. 26.1.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto della legge n. 772/1972 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo nonché per effetto della legge n. 49/1987 sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile ai sensi della legge stessa.

#### **Art. 26.1 - Richiamo alle armi**

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo di richiamo viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore richiamato alle armi spetta il trattamento di legge, con l'aumento a tre mesi del periodo in relazione al quale va corrisposta l'indennità di cui al punto a) dell'art. 1 della legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un mese; entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore ad un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

#### **Art. 26.2 - Richiamo alle armi per lavoratori stranieri**

Per gli stranieri la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi lo straniero viene considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali si risolve il rapporto di lavoro.

A seguito della risoluzione di cui ai precedenti commi, si corrisponderà il solo trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani ivi operanti un trattamento equivalente a quello di cui agli artt. 26 e 26.1, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt. 26 e 26.1 anziché quelle del presente art. 26.2.

## **Art. 27 - Missioni e trasferte**

### **Art. 27.1 - Modalità di rimborso**

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza con un preavviso di norma di almeno 48 ore.

In tal caso al personale - fatta eccezione per il personale dipendente con funzioni commerciali di vendita, acquisto e promozione, che operi prevalentemente all'esterno dell'azienda, per il quale si rimanda agli accordi tra le parti - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto ed il pernottamento nel limite dei massimali previsti dalle singole realtà aziendali.

Ai lavoratori dovrà comunque essere riconosciuto il rimborso integrale di un albergo due stelle ed il rimborso di colazioni e pranzi di norma non superiori ai seguenti valori, salvo diversa pattuizione in sede aziendale:

* prima colazione	euro 5,00
* colazione	euro 20,00
* pranzo	euro 20,00.

Il rimborso di quanto indicato ai punti 1), 2), 3) e 4) sarà riconosciuto a

più di lista con la consegna di giustificativi fiscalmente validi.

Al lavoratore inviato in missione per un periodo non inferiore a 3 settimane consecutive compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia in coincidenza con il fine settimana purché non superiore alle spese di vitto e alloggio che l'azienda dovrebbe sostenere per lo stesso fine settimana.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi consecutivi e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare 160 giorni lavorativi.

## **Art. 27.2 - Trasferimenti di residenza**

### ***Art. 27.2.1- Motivi del trasferimento***

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

### ***Art. 27.2.2 - Indennità di trasferimento***

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- A) al lavoratore che non sia capo-famiglia:
- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
  - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia

stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto;  
tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

- B) al lavoratore che sia capo-famiglia o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
  - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio o bagaglio;
  - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

Il trasferimento dei lavoratori che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

#### **Art. 28 - Affissione e consegna di copia del contratto**

Il presente accordo ed eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni sede in posizione ben visibile a tutto il personale interessato ed a tutti i nuovi assunti, a decorrere dalla firma del presente contratto, ne verrà consegnata una copia unitamente alla lettera di assunzione.

Una copia del contratto verrà consegnata anche a tutti i dipendenti in forza alla data della firma dello stesso.

#### **Art. 29 - Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di

ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma ricevuta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

## **Art. 30 - Malattie e infortuni**

### **Art. 30.1 - Comunicazione, ripresa del lavoro, controllo della malattia**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e cioè di norma prima dell'inizio dell'orario di lavoro.

In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 45 del presente contratto.

In caso di malattia all'estero, il certificato medico deve essere timbrato dalla rappresentanza diplomatica o consolare del paese straniero in cui è insorta la malattia. Tale documento dovrà essere legalizzato dalla

rappresentanza diplomatica o consolare con l'attestazione che esso è valido come certificazione, con verifica del medico della rappresentanza diplomatica o consolare e quindi inviato in Italia.

Il tutto deve essere trasmesso all'azienda di norma entro 2 gg. dall'inizio della malattia.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 45 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### Nota a verbale

In ottemperanza alle disposizioni INPS, il lavoratore è tenuto a trasmettere al datore di lavoro il certificato medico entro due giorni dal rilascio del certificato.

#### **Art. 30.2 - Visite di controllo**

L'azienda ha facoltà di far controllare le assenze per infermità secondo le disposizioni di Legge che regolano la materia.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

Qualora le suindicate fasce orarie di reperibilità dovessero essere

modificate a seguito di provvedimento amministrativo o legislativo su decisione dell'Ente preposto ai controlli, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo che il lavoratore dovrà documentare.

### **Art. 30.3 - Conservazione del posto**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 220 giorni in un anno di calendario (1-1/31-12) trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto all'art. 42 del presente contratto.

La conservazione del posto sarà prolungata, su preventiva richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni di calendario alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I giorni si intendono di calendario sia per il personale a tempo pieno che per quello part-time.

In caso di superamento del periodo di comporta previsto dal primo e secondo comma, l'azienda si dichiara disponibile, se richiesto, ad esaminare eventuali casi specifici.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del

contratto stesso.

#### Nota a verbale

Le parti firmatarie invitano le Aziende a comunicare ai lavoratori interessati, almeno 30 giorni prima, la scadenza dei termini previsti al 1° e 2° comma del presente articolo.

#### **Art. 30.4 - Indennità giornaliera malattia**

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- A) ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni "periodo di carenza";
- B) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- C) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione netta.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con percentuali o maggiorazioni (turni) il calcolo dell'importo giornaliero dovrà essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto, o comunque, nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di

malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Il periodo di malattia è per i primi 220 giorni considerato come presenza effettiva e quindi l'azienda integrerà la retribuzione per tutto il periodo corrisposta a detto titolo dall'INPS.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

#### **Art. 30.5 - Assicurazione INAIL**

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

#### **Art. 30.6 - Indennità giornaliera infortunio**

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 37 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, per un periodo massimo di 180 giorni, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta.

#### **Art. 30.7 - Conservazione del posto per infortunio**

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro la conservazione del posto è garantita sino a completa guarigione alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici nel limite di 200 giorni.

#### **Art. 30.8 - Conservazione del posto per TBC**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissioni dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, così come modificato dall'art. 10, L. 6 agosto 1975, n. 419.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al

lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 200 giorni.

### **Art. 31 - Gravidanza e puerperio**

Si rimanda alle disposizioni di cui al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità – Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 - e successive modifiche e integrazioni.

### **Art. 32 - Sospensione del lavoro**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all' art. 36, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

### **Art. 33 - Anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate o dalla eventuale anzianità convenzionale riconosciuta.

### **Art. 34 - Passaggi di qualifica**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente dopo un periodo

massimo di tre mesi.

#### **Art. 34.1 - Promozioni a livello superiore**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione globale superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la stessa retribuzione globale operando sul superminimo, fatti salvi gli eventuali "assegni ad personam non assorbibili".

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

#### **Art. 35 - Scatti di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale ha diritto a dieci scatti biennali.

A decorrere dal 1/01/2004 gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Quadri	€ 31,00
Livello A	€ 30,00
Livello B	€ 27,50
Livello C	€ 26,00
Livello D	€ 23,80
Livello E	€ 22,00

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo maturato precedentemente è da

calcolarsi con i valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

#### **Art. 35bis - Buono pasto**

A decorrere dal 1/02/2004 le aziende riconosceranno un buono pasto o un servizio mensa il cui valore minimo sarà di euro 5,20.

#### **Art. 36 - Retribuzione mensile e prospetto paga**

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato la ragione sociale dell'impresa, il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

#### **Art. 37 - Quota giornaliera**

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 per le aziende che hanno l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale sia su 5 che su 6 giorni.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

### **Art. 38 - Quota oraria**

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 160 per tutto il personale, ad esclusione dei lavoratori discontinui
- b) 188 per i lavoratori discontinui.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui ai punti a) e b) hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento di ore.

### **Art. 39 - Aumenti tabellari**

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli importi corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore ed esplicitamente indicati in atto scritto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di contratti o di leggi, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

### **Art. 40 - Indennità di cassa**

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa per 12 mensilità di euro 45,00

(quarantacinque/00).

Per coloro invece che svolgono mansioni diverse da cassiere ma gestiscono denaro come accessorio alla mansione compete una indennità di maneggio denaro per 12 mensilità di euro 20, 00 (venti/00).

## **Art. 41 - Mensilità supplementari (Tredicesima e Quattordicesima)**

### **Art. 41.1 - Tredicesima mensilità**

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 36.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con percentuali o maggiorazioni (turni), il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 31, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità intera deducendo l'importo erogato dall'INPS.

#### **Art. 41.2 - Quattordicesima mensilità**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente accordo sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 36, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con percentuali o maggiorazioni (turni), il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della quattordicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 31, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la quattordicesima mensilità intera deducendo l'importo erogato dall'INPS.

#### **Art. 42 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nei successivi articoli.

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 30.3 e 30.7;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 C.C.;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte.

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b), nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

La risoluzione per giusta causa di cui al punto d) potrà essere esercitata quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) del presente articolo.

Il recesso ha effetto dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a.r. diretta al domicilio della parte interessata.

L'intimazione verbale, ferma la data di effetto come sopraindicata, deve essere confermata per iscritto.

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le

eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso e il trattamento di fine rapporto.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'impresa è tenuta a contestare per iscritto la mancanza all'interessato, il quale può presentare, entro 7 giorni, le proprie difese scritte.

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte devesi corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilite nel caso di recesso.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le somme spettanti sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

#### **Art. 43 - Preavviso**

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri	60	giorni di calendario
Livello A-B	45	giorni di calendario
Livello C-D	30	giorni di calendario
Livello E	15	giorni di calendario

b) oltre i cinque anni di servizio compiuti:

Quadri	90	giorni di calendario
Livello A-B	60	giorni di calendario
Livello C-D	45	giorni di calendario
Livello E	30	giorni di calendario

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare al lavoratore adeguati permessi, con un massimo di due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso venga consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

#### **Art. 43.1 - Indennità sostitutiva di preavviso**

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 36, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ma e 14ma mensilità.

#### **Art. 43.2 - Dimissioni**

In caso di dimissioni i termini sono ridotti del 50% con un minimo di 15 giorni.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'impresa rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza dei termini di preavviso con diritto per il lavoratore a percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'impresa.

La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con opportuni certificati.

#### **Art. 44 - Trattamento di fine rapporto**

##### **Art. 44.1 - Elementi per il conteggio del T.F.R.**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 codice civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 43.1;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 20.3;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29.05.82, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel

corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 C.C., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

#### **Art. 44.2 - Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### **Art. 44.3 - Data di corresponsione del T.F.R.**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto alla cessazione del servizio nei tempi tecnici necessari alla elaborazione, aumentato del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982 n. 297, e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 45 - Doveri del personale e norme disciplinari**

##### **Art. 45.1 - Doveri del lavoratore**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civili doveri e di cooperare alla prosperità dell'Impresa.

##### **Art. 45.2 - Divieti e autorizzazioni**

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto se non per ragioni di servizio, e con l'autorizzazione

dell'azienda.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di due ore al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

E' assolutamente vietato abbandonare il proprio posto di lavoro prima del previsto orario di uscita.

#### **Art. 45.3 - Termini di giustificazione delle assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le ore e/o giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 45.6.

#### **Art. 45.4 - Ritardi**

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo,

fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 45.6.

#### **Art. 45.5 - Mutamento della residenza**

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno in quanto non contrasti con le norme del presente accordo e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

#### **Art. 45.6 - Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 8 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare con o senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Le somme trattenute ai lavoratori in riferimento a quanto indicato ai punti 3 e 4 verranno devolute a un Fondo speciale a fini sociali che sarà gestito dalle R.S.A. e dall'azienda.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati secondo le norme di legge

in relazione alla gravità o recidività della mancanza o della colpa.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari previsti ai punti 1/2/3/4/5 del presente articolo, l'impresa contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Trascorsi i 15 giorni l'impresa, qualora decida di adottare un provvedimento, lo comunicherà all'interessato.

#### **Art. 45.7 - Modalità di adozione dei provvedimenti disciplinari**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20.5.1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente articolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20.05.970, n. 300.

#### **Art. 46 - Responsabilità civili e penali**

Ai lavoratori Quadri e di Livello A con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o

penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

#### **Art. 47 - Procedimenti penali**

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

#### **Art. 48 - Divise**

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

#### **Art. 49 - Reperibilità**

Per necessità tecnico organizzative delle centrali operative ad alcuni lavoratori potrà essere richiesta su base volontaria la reperibilità giornaliera sulle 24 ore al di fuori del posto di lavoro, con l'impegno di recarsi sul posto di lavoro in caso di necessità, nel tempo che verrà concordato con il lavoratore stesso.

La reperibilità sarà computata a partire dalla consegna dell'apparecchio cerca persone (teledrin, telefono palmare o altro strumento) e fino alla sua riconsegna, fermo restando l'obbligo che per l'intero periodo l'apparecchio dovrà restare in funzione e costantemente collegato alla persona.

Come indennità di reperibilità sarà corrisposto un importo pari a euro 8,00 per ogni 24 ore o frazione di esse; salvo quanto diversamente previsto in accordi scritti individuali che possono recepire forme di forfetizzazione.

Qualora venisse richiesta la prestazione lavorativa con presenza in azienda saranno riconosciuti:

- un compenso pari alle ore di lavoro prestate,
- le maggiorazioni previste per turno e straordinario,
- una indennità forfettaria pari euro 15,00 a titolo di indennità speciale rimborso spese.

#### **Art. 50 – Appalti**

**(Il presente articolo sarà oggetto di trattativa entro il 31 luglio 2004 come concordato nell'allegato 4)**

Le parti si danno atto che la materia relativa agli appalti è disciplinata dalla Legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che dispone norme in materia di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

#### **Art. 51 - Validità del contratto**

La parte normativa del presente contratto collettivo entra in vigore il 1° febbraio 2004 e scadrà il 31 dicembre 2006, per quanto riguarda la parte economica i nuovi minimi tabellari entreranno in vigore, come da tabella allegata, il 1° gennaio 2003 e il 1° gennaio 2004 con scadenza 31 dicembre 2004.

Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni per quanto riguarda la parte economica ed un periodo di quattro anni per quanto riguarda la parte normativa qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno due mesi prima delle relative scadenze.

#### **TABELLA RETRIBUTIVA MINIMI NAZIONALI ONNICOMPENSIVI**

Nei confronti del personale, a decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto, verrà applicata la retribuzione indicata nella seguente tabella, per 14 mensilità, il cui valore è la risultante della retribuzione base e della indennità di contingenza congelata alla data del 31 luglio 1992, a seguito dell'accordo tra Governo e parti sociali del 31 luglio 1992.

Dal 1° gennaio 1993 sarà riconosciuto, a titolo di elemento distinto dalla retribuzione, l'importo uguale per tutti di euro 10,33 mensili per 13 mensilità in aggiunta agli importi seguenti, come previsto dallo stesso accordo del 31 luglio 1992.

<b>LIVELLI</b>	<b>RETRIBUZIONE dal 1/1/03</b>	<b>RETRIBUZIONE dal 1/1/04</b>
Quadro	1883,51	1940,00
A	1551,80	1598,35
B	1459,37	1503,15
C	1385,42	1426,98
D	1271,43	1309,57

D Nuovo Assunto <sup>9</sup>	-	1192,15
E	1194,40	1230,23

Gli arretrati saranno corrisposti contestualmente al mese di marzo 2004<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> La dizione “D nuovo assunto” si riferisce agli assunti per attività di inbound ed outbound.

<sup>10</sup> Il regime transitorio per il passaggio degli ex D2 al livello D è regolato dalla nota a verbale di cui all’art. 9 , livello D del presente CCNL.

## **Allegato 1**

### **Assunzione di specialisti**

In applicazione del punto 2 dell'articolo 25 della legge 223/91 si indicano le mansioni per le quali non esiste l'obbligo della percentuale del 12% di assunzioni che devono essere effettuate attingendo dalle liste delle fasce deboli:

- 1) personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate dai contratti collettivi di categoria;  
Si individuano in queste qualifiche tutte quelle che richiedono una professionalità elevata e per le quali la precedente normativa prevedeva la possibilità di assunzione nominativa ed in via esplicita:
  - \* i quadri;
  - \* i lavoratori inquadrati nel livello A;
  - \* i lavoratori stagionali e a tempo determinato;
  - \* i lavoratori che svolgono mansioni di:
    - operatore di assistenza,
    - operatore EDP,
    - programmatore, minutatore di programmi,
    - responsabile di servizi aziendali.
- 2) personale con qualifica di dirigente;
- 3) lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata, quando questi siano in possesso di attestazione di idoneità rilasciata dalle competenti autorità di pubblica sicurezza.

Le aziende procureranno comunque di attingere alle liste di mobilità anche per i profili sopra richiamati quando all'interno delle stesse vi sia personale con le caratteristiche richieste ed i tempi tecnici necessari lo consentano.

### Nota a verbale

In considerazione della abrogazione del comma 2, art. 5 della legge n. 223/1991 da parte dell'art. 8, comma 1, lett. g) D. Lgs. 19/12/02 n. 297, la percentuale del 12% sarà considerata utile nel caso in cui le Regioni esercitino la facoltà prevista dall'art. 6, comma 3, D. Lgs. 19/12/02 n. 297.

## **Allegato 2**

### **Lettera di AISA alle OO.SS.**

L'associazione AISA fa presente che, data la particolare attività che permette lo sviluppo dell'iniziativa imprenditoriale autonoma nelle aree della assistenza sanitaria e non, si individuano delle figure di prestatori d'opera pagati ad interventi quali infermieri, meccanici, interpreti, medici, accompagnatori, ecc.

Detti prestatori d'opera devono avere le seguenti caratteristiche:

- 1) mandato dalla società;
- 2) organizzazione autonoma e con rischio proprio dell'attività professionale nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle preliminari esigenze della clientela;
- 3) attività svolta con mezzi propri ed autonomamente.

### **Allegato 3**

#### **Lettera per condizioni miglior favore**

Le parti concordano che eventuali condizioni normative di miglior favore sono fatte salve (diritti sindacali, mensa, ecc.).

## **Allegato 4**

### **Allegato all'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2004**

Le parti concordano che per quanto riguarda gli istituti indicati nel presente contratto e normati nella Legge Biagi, Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, si incontreranno entro il 31 luglio 2004 per trattare e concordare eventuali integrazioni e modifiche degli articoli contrattuali relativi a detti istituti.

**Fondo di previdenza integrativo**

A decorrere dal 1/02/2004, nella eventualità in cui i lavoratori che hanno già aderito al FONSER manifestassero l'intenzione con richiesta scritta entro il 31/12/2004 di passare al Fondo Aperto individuato dalle parti entro il 30 aprile 2004 sarà versato al fondo prescelto quanto maturato nel FONSER.

Passato al Fondo aperto tutto quanto maturato nel FONSER, chiusa la posizione del singolo lavoratore nel FONSER, saranno versate al fondo prescelto le seguenti percentuali da calcolare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR:

- carico azienda: 2%;
- carico del lavoratore: minimo 0,50%;
- una quota TFR come previsto dalle disposizioni del D. Lgs. 18 febbraio 2000 n. 47 e successive integrazioni e modifiche (Per i lavoratori dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente il 28 aprile 1993 la deduzione fiscale risulta subordinata alla destinazione di una quota del TFR pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro; alternativamente, per coloro che hanno un'anzianità di iscrizione successiva a tale data, si destina l'intera quota del TFR al Fondo).

**Allegato 6*****Assistenza sanitaria: visite specialistiche e grandi interventi***

<b>GARANZIA</b>	<b>MASSIMALE (SOMMA ASSICURATA)</b>
1) Ricovero/interventi chirurgico in day hospital intervento chirurgico ambulatoriale	Euro 155.000,00 per anno assicurativo e per persona Euro 200.000,00 per anno assicurativo e per persona
2) Parto non cesareo/Aborto terapeutico	Euro 3.100,00 per evento (nell'ambito del massimale di cui al punto 1)
3) Parto non cesareo domiciliare	Euro 3.100,00 per evento (nell'ambito del massimale di cui al punto 1)
4) Parto cesareo	Euro 7.750,00 in struttura non convenzionale, senza limite in strutture convenzionate (nell'ambito del massimale di cui al punto 1)
5) Indennità sostitutiva rimborso	Euro 155,00 per ciascun pernottamento per un massimo di 150 pernottamenti (nell'ambito del massimale di cui al punto 1)
6) Alta chirurgia	Euro 105.000,00 per anno assicurativo e per persona (massimale aggiuntivo)
7) Diagnostica e terapie di alta specializzazione	Euro 5.165,00 con le seguenti prestazioni aggiuntive: ortografia digitale, coronografia, doppler ed eco doppler, endoscopia, laserterapia, pet cerebrale, radionefrogramma, telecuore, villocentesi, mammografia, chemioterapia e similari (radioterapia, cobaltoterapia)
8) Prestazioni specialistiche	N. 4 prestazioni specialistiche per anno assicurativo e per persona (escluse oculistiche, odontoiatriche e ortodontiche)

## SCOPERTI – FRANCHIGIE

### 1. RICOVERO/INTERVENTO CHIRURGICO IN DAY HOSPITAL

- a) Utilizzo di strutture e medici convenzionati con la cassa sanitaria
- Nessuna franchigia
- b) Utilizzo di strutture sanitarie e/o medici non convenzionati con la cassa sanitaria. Attività c.d. “intramoenia” in strutture non convenzionate con la cassa sanitaria
- Scoperto 10% con minimo di Euro 515,00 e massimo di Euro 3.615,00 per ogni sinistro
  - Per interventi chirurgici: scoperto 10% con minimo di Euro 515,00 e massimo di Euro 3.615,00 per ogni sinistro
  - Per interventi ambulatoriali: scoperto 10% con minimo di Euro 200,00 e massimo di Euro 500,00 per ogni sinistro
- c) Regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.)
- Nessun scoperto e nessuna franchigia
- d) Parto non cesareo, aborto terapeutico, parto non cesareo domiciliare, parto cesareo
- Nessun scoperto e nessuna franchigia qualunque sia il regime delle strutture e/o medici utilizzati

### 2. **PRESTAZIONI EXTRARICOVERO**

- a) Diagnostica e terapie di alta specializzazione
- Scoperto del 20% con il minimo di Euro 50,00 per ogni sinistro
- b) Prestazioni specialistiche
- Franchigia di Euro 30,00 per ogni visita specialistica

Costo carico lavoratore	euro 2,75
Costo carico ditta	parte mancante

## **Allegato 7**

### **Assistenza sanitaria**

Le parti si incontreranno entro il 30 aprile 2004 per individuare una Cassa di Assistenza Sanitaria e definire le prestazioni, le modalità, i contributi a carico del lavoratore e dell'azienda.

In ogni caso, le condizioni e le prestazioni così come regolate nell'allegato 6 di cui all'art. 7.2 del CCNL saranno applicate sino al 31 dicembre 2004.

Nella eventualità in cui le parti non individuino la Cassa di Assistenza Sanitaria, quanto indicato all'art. 7.2 del CCNL avrà validità sino alla scadenza del presente contratto.

## **Allegato 8**

### **Accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

**(nuovo accordo siglato il 22 gennaio 2004)**

Le Parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti convengono che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori debba perseguirsi con eguale impegno in tutti i luoghi di lavoro, indipendentemente dalle loro dimensioni e dal numero dei dipendenti che ivi effettuano la loro prestazione, consentendo così la realizzazione di condizioni ambientali che favoriscano un sistema di qualità totale del lavoro.

In considerazione dell'attività svolta dalle imprese AISA le parti ritengono che l'attività di tutela ed informativa svolta dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia effettuata con riferimento all'azienda nel suo complesso.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

#### **A) Disposizioni di carattere generale**

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è organismo unico e, salvo quanto disposto al successivo terzo comma, ha sede presso la sede di ogni singola azienda numericamente più consistente.

I componenti della Rappresentanza per la sicurezza devono essere, di norma, componenti di R.S.A. presenti in azienda.

In caso di più imprese fra di loro funzionalmente integrate in sede aziendale potrà concordarsi la costituzione di una Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza unica di tali imprese.

B) Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ferma restando la sua unicità, l'organismo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza costituito tenendo conto della pluralità delle aziende, così come previsto al punto a) del presente accordo, sarà composto nel modo che segue:

- 1) Imprese o gruppi con un numero complessivo di dipendenti fino a 100: 1 componente
- 2) Imprese o gruppi con un numero complessivo di dipendenti da 101 a 500: 3 componenti
- 3) Imprese o gruppi con un numero complessivo di dipendenti da 501 a 1000: 4 componenti
- 4) Imprese con un numero complessivo di dipendenti oltre 1.000: 6 componenti.

Circa l'individuazione dei lavoratori che le R.S.A. intenderanno candidare quali componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in sede aziendale verranno stabilite le modalità ed i criteri territoriali da adottare.

C) Costituzione della Rappresentanza dei lavoratori, durata in carica della stessa e modalità per l'esercizio delle sue funzioni.

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'azienda.

Le R.S.A. indicheranno come candidati, di norma, uno o più dei loro componenti, o lavoratori comunque da loro indicati, che saranno inseriti in una lista unica, con la specificazione dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Le OO.SS. si attiveranno per effettuare tempestivamente, e comunque non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le prime elezioni.

La votazione avverrà a scrutinio segreto. Ogni lavoratore riceverà una scheda contenente i nominativi di tutti i candidati ed esprimerà il voto per tanti nominativi quanti sono i rappresentanti da eleggere. Qualora i candidati nella lista siano in numero superiore, la preferenza verrà espressa per i due terzi dei rappresentanti da eleggere.

Risulteranno eletti i candidati (o il candidato) che abbiano conseguito il maggior numero di voti. I lavoratori che svolgono la prestazione in uffici

periferici dell'azienda invieranno il loro voto per posta. La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ha le attribuzioni indicate all'art. 19 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

D) Tempo di lavoro retribuito per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione 24 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 19 del D. Lgs. 626/94, punti b), c), d) ed l).

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

E) Segreto professionale

I componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza debbono rispettare rigorosamente il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle funzioni espletate, loro imposto dall'art. 9 co. 3 del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

#### Nota a verbale

Le competenze della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza confluiscono nelle competenze della Commissione Paritetica.

## Leggi e regolamenti

---

### ***Legge 15 luglio 1966, n. 604. Norme sui licenziamenti individuali. (G.U. 6 agosto 1966, n. 195)***

#### **Art. 1**

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

#### **Art. 2<sup>11</sup>**

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

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

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

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

#### **Art. 3**

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

#### **Art. 4**

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

#### **Art. 5**

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

#### **Art. 6**

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni

---

<sup>11</sup> N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108.

## Leggi e regolamenti

---

dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

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

### **Art. 7**

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

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

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

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

### **Art. 8<sup>12</sup>**

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

---

<sup>12</sup> N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 3, L. 11 maggio 1990, n. 108.

## Leggi e regolamenti

---

mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

### **Art. 9**

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

### **Art. 10<sup>13</sup>**

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

### **Art. 11**

Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65°anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> N.B.: La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui:

- a) non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9 della presente legge (sent. 4 febbraio 1970, n. 14);
- b) esclude gli apprendisti dalla sfera di applicabilità degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12, 13 della presente legge (sent. 28 novembre 1973, n. 169);
- c) esclude il diritto del prestatore di lavoro, che riveste la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 cod. civ., a percepire l'indennità di cui all'art. 9 della presente legge quando assunto in prova e licenziato durante il periodo di prova medesimo (sent. n. 189 del 16 dicembre 1980);
- d) non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione (sent. 3 aprile 1987, n. 96) ed al personale navigante delle imprese di navigazione aerea (sent. 31 gennaio 1991, n. 41).

<sup>14</sup> Comma abrogato dall'art. 6, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108. Precedentemente la Corte costituzionale aveva dichiarato:

- a) con sentenza 7 luglio 1986, n. 176, l'illegittimità costituzionale dell'originario primo comma nella parte in cui esclude l'applicabilità degli artt. 1 e 3 della stessa legge nei riguardi di prestatori di lavoro che, senza essere pensionati o in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età;
- b) con sentenza 18 giugno 1986, n. 137, l'illegittimità costituzionale dell'originario articolo nella parte in cui prevedeva il conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, il licenziamento

## Leggi e regolamenti

---

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

### **Art. 12**

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

### **Art. 13**

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

### **Art. 14**

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

---

della donna lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantacinquesimo anno di età anziché al compimento del sessantesimo anno come per l'uomo.

## Leggi e regolamenti

---

***Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratore. Statuto dei lavoratori.***  
**(G.U. 27 maggio 1970, n. 131)**

Titolo I

### **DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE**

#### **Art. 1 - Libertà di opinione**

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

#### **Art. 2 - Guardie giurate**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, 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 nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

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

#### **Art. 3 - Personale di vigilanza**

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

#### **Art. 4 - Impianti audiovisivi**

E' 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

## Leggi e regolamenti

---

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 sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

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

Il datore di lavoro ha la 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 sono vietate fuorchè 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, nonchè, 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

## Leggi e regolamenti

---

successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

### **Art. 7 - Sanzioni disciplinari**

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

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<sup>1-2</sup>.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 e 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

---

<sup>1</sup> Con sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

<sup>2</sup> Con sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

## Leggi e regolamenti

---

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**

E' 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, nonchè 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, parificate 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 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 ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa<sup>3</sup>**

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

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> N.B.: Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

<sup>4</sup> Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 12 - Istituti di patronato**

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

### **Art. 13 - Mansioni del lavoratore**

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

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

## **Titolo II**

### **DELLA LIBERTA' SINDACALE**

### **Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale**

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

### **Art. 15 - Atti discriminatori**

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

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

## Leggi e regolamenti

---

sesto<sup>5</sup>.

### **Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori**

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

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

### **Art. 17 - Sindacati di comodo**

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

### **Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro**

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al 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

---

<sup>5</sup> Comma così sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

## Leggi e regolamenti

---

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, nè 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<sup>6</sup>.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a

---

<sup>6</sup> Gli attuali primi 5 commi così sostituiscono gli originari primi 2 commi per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

## Leggi e regolamenti

---

favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **Titolo III DELL'ATTIVITA' 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<sup>7</sup> ;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva<sup>8</sup> .

Nell'ambito delle 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

---

<sup>7</sup> Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

<sup>8</sup> L'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, ha abrogato la presente lettera limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali", a decorrere dal 28 settembre 1995.

## Leggi e regolamenti

---

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 articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

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

### **Art. 23 - Permessi retribuiti**

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

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

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

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 24 - Permessi non retribuiti**

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

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

### **Art. 25 - Diritto di affissione**

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

### **Art. 26 - Contributi sindacali**

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

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonchè sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale<sup>9</sup>.

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<sup>10</sup>.

### **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**

---

<sup>9</sup> Comma sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e successivamente abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

<sup>10</sup> Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

## DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

### **Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale**

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

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo<sup>11</sup>.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile<sup>12</sup>.

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

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

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<sup>13</sup>.

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<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Comma così sostituito dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847.

<sup>12</sup> Comma così sostituito dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

<sup>13</sup> Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146.

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 29 - Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali**

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

Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

### **Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali**

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

### **Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali<sup>14</sup>**

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<sup>15</sup>.

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonchè a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive 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 alla erogazione

---

<sup>14</sup> N.B.: L'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724, ha interpretato la normativa prevista dal presente articolo nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.

<sup>15</sup> Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.

## Leggi e regolamenti

---

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<sup>16</sup>.

### **Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive<sup>17</sup>**

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 precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di

---

<sup>16</sup> Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

<sup>17</sup> N.B.: Le disposizioni di questo articolo sono state sostituite dalle disposizioni contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, limitatamente "a quanto espressamente disciplinato" nella legge stessa (cfr. art. 28, L. n. 816/1985).

## Leggi e regolamenti

---

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'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 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'articolo 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

## Leggi e regolamenti

---

altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

### **Titolo VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

#### **Art. 35 - Campo di applicazione**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18 e]<sup>18</sup> del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante<sup>19</sup>.

#### **Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche<sup>20</sup>**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente

---

<sup>18</sup> (1) Parole soppresse dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

<sup>19</sup> (2) La Corte costituzionale ha dichiarato:

a) l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge (sent. 3 aprile 1987, n. 96);

b) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 - "Disciplina dei licenziamenti individuali" (sent. 31 gennaio 1991, n. 41);

c) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge (sent. 23 luglio 1991, n. 364).

<sup>20</sup> N.B.: La Corte costituzionale, con sentenza 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

## Leggi e regolamenti

---

un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

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

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

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

### **Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici**

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

### **Art. 38 - Disposizioni penali**

Le violazioni degli articoli 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 300.000 a lire 3.000.000<sup>21</sup> o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

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

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

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

---

<sup>21</sup> Importi così elevati a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

## Leggi e regolamenti

---

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.

## Leggi e regolamenti

---

### ***Legge 11 maggio 1990, n. 108. Disciplina dei licenziamenti individuali. (G.U. 11 maggio 1990, n. 108)***

#### **Art. 1 - Reintegrazione**

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al 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

## Leggi e regolamenti

---

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, nè 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".

### **Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno**

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

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

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

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

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con

## Leggi e regolamenti

---

anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

### **Art. 3 - Licenziamento discriminatorio**

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

### **Art. 4 - Area di non applicazione**

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

### **Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali**

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.
2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine

## Leggi e regolamenti

---

perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

### **Art. 6 - Abrogazioni**

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

## Leggi e regolamenti

---

***D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.  
(G.U. 26 aprile 2001, n. 96, suppl. ord.)***

Capo I

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 - Oggetto**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)**

1. Il presente Testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

#### **Art. 2 - Definizioni**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1, e 13)**

1. Ai fini del presente Testo unico:
  - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
  - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
  - c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
  - d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
  - e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente Testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

#### **Art. 3 - Divieto di discriminazione**

## Leggi e regolamenti

---

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)**

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente Testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'art. 1, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'art. 1, comma 2, lett. c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente Testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

## Leggi e regolamenti

---

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

### **Art. 5 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto (Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)**

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli Statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

## Capo II

### **TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

### **Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)**

1. Il presente capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'art. 1, comma 5, lett. a), del D.Lgs. 29 aprile 1998, n. 124, purchè prescritte secondo le modalità ivi indicate.

### **Art. 7 - Lavori vietati**

## Leggi e regolamenti

---

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 3, 30, comma 8 e 31, comma 1 D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12 comma 3)**

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonchè ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A del presente Testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'Allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'Allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i Servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente capo, in attuazione di quanto previsto all'art. 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

### **Art. 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti (D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)**

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un "millisievert" durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

## Leggi e regolamenti

---

3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

### **Art. 9 - Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (Legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)**

1. Fermo restando quanto previsto dal presente capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente Testo unico sono devoluti al Servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'art. 6, lett. z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

### **Art. 10 - Personale militare femminile (D.Lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)**

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli artt. 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il Comitato consultivo di cui all'art. 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle Capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

### **Art. 11 - Valutazione dei rischi (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'Allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

## Leggi e regolamenti

---

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'art. 21 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

### **Art. 12 - Conseguenze della valutazione (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)**

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'art. 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'art. 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1, è punita con la sanzione di cui all'art. 7, comma 7.

### **Art. 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, artt. 2 e 8)**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 26 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli Allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 14 - Controlli prenatali (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)**

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

### **Art. 15 - Disposizioni applicabili (D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)**

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente capo, restano ferme le disposizioni recate dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonchè da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

#### Capo III

### **CONGEDO DI MATERNITA'**

### **Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, commi 1 e 4)**

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:
  - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
  - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
  - c) durante i tre mesi dopo il parto;
  - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

### **Art. 17 - Estensione del divieto (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)**

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di

## Leggi e regolamenti

---

gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti Organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli artt. 2 e 7 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lett. a), comma 1, dell'art. 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal Servizio stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lett. a) del comma 2 è disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lett. b) e c) del comma 2 può essere disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei Servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

### **Art. 18 - Sanzioni**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)**

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

### **Art. 19 - Interruzione della gravidanza**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)**

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

## Leggi e regolamenti

---

2. Ai sensi dell'art. 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

### **Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità**

**(Legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 4 bis; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 12 comma 2)**

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

### **Art. 21 - Documentazione**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)**

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### **Art. 22 - Trattamento economico e normativo**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)**

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli artt. 7, comma 6, e 12, comma 2.

## Leggi e regolamenti

---

2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'art. 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

### **Art. 23 - Calcolo dell'indennità (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)**

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, si applica quanto previsto al comma 5, lett. c).

## Leggi e regolamenti

---

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

### **Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)**

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 54, comma 3, lett. b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 e 17 (1).

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purchè tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, nè del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, nè del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento,

## Leggi e regolamenti

---

nè del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anzichè all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perchè nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purchè al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

-----  
(1) La Corte costituzionale, con sentenza 14 dicembre 2001, n. 405, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lett. a), del presente decreto.

### **Art. 25 - Trattamento previdenziale**

**(D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)**

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredito dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17, verificatisi al di fuori del

## Leggi e regolamenti

---

rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai Fondi sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai Fondi esclusivi dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

### **Art. 26 - Adozioni e affidamenti (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)**

1. Il congedo di maternità di cui alla lett. c), comma 1, dell'art. 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

### **Art. 27 - (Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali) (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. a) e c)**

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'art. 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità nè retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'art. 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

## Leggi e regolamenti

---

### Capo IV

#### **CONGEDO DI PATERNITA'**

##### **Art. 28 - Congedo di paternità**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, commi 1 e 2)**

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

##### **Art. 29 - Trattamento economico e normativo**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 3)**

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli artt. 22 e 23.

##### **Art. 30 - Trattamento previdenziale**

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25.

##### **Art. 31 - Adozioni e affidamenti**

1. Il congedo di cui agli artt. 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'art. 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'art. 28.

### Capo V

#### **CONGEDO PARENTALE**

##### **Art. 32 - Congedo parentale**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)**

## Leggi e regolamenti

---

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
  - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Art. 33 - Prolungamento del congedo (Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'art. 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32.

### **Art. 34 - Trattamento economico e normativo**

## Leggi e regolamenti

---

### **(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)**

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'art. 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'art. 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

### **Art. 35 - Trattamento previdenziale**

#### **(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lett. a) e b); D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, artt. 2, commi 2, 3 e 5)**

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'art. 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'art. 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai Fondi sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per

## Leggi e regolamenti

---

l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai Fondi esclusivi o sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

### **Art. 36 - Adozioni e affidamenti**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)**

1. Il congedo parentale di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'art. 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### **Art. 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. b)**

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'art. 36.

2. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

### **Art. 38 - Sanzioni**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)**

## Leggi e regolamenti

---

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VI

### **RIPOSI E PERMESSI**

#### **Art. 39 - Riposi giornalieri della madre (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)**

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

#### **Art. 40 - Riposi giornalieri del padre (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 ter)**

1. I periodi di riposo di cui all'art. 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

#### **Art. 41 - Riposi per parti plurimi (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)**

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

#### **Art. 42- Riposi e permessi per i figli con handicap grave (Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 4, comma 4 bis, e 20)**

## Leggi e regolamenti

---

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'art. 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'art. 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni,

## Leggi e regolamenti

---

dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Art. 43 - Trattamento economico e normativo**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3 ter)**

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente capo è dovuta un'indennità, a carico dell'Ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'Ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 34, comma 5.

### **Art. 44 - Trattamento previdenziale**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)**

1. Ai periodi di riposo di cui al presente capo si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

### **Art. 45 - Adozioni e affidamenti**

**(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)**

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'art. 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

### **Art. 46 - Sanzioni**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)**

## Leggi e regolamenti

---

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII

### **CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

#### **Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)**

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **Art. 48 - Trattamento economico e normativo**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)**

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

#### **Art. 49 - Trattamento previdenziale**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)**

## Leggi e regolamenti

---

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'art. 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'art. 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, commi 3, 4 e 5.

### **Art. 50 - Adozioni e affidamenti (Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)**

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'art. 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'art. 47, comma 2.

### **Art. 51 - Documentazione (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)**

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

### **Art. 52 - Sanzioni (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)**

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## Capo VIII **LAVORO NOTTURNO**

### **Art. 53 - Lavoro notturno**

## Leggi e regolamenti

---

### **(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lett. a) e b)**

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### Capo IX

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO**

#### **Art. 54 - Divieto di licenziamento**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 4; D.Lgs. 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)**

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
  - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
  - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
  - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività

## Leggi e regolamenti

---

dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, semprechè il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'art. 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

### **Art. 55 - Dimissioni**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)**

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

## Leggi e regolamenti

---

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

**Art. 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto**  
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente Testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Capo X

### **DISPOSIZIONI SPECIALI**

**Art. 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni**  
(Decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente Testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente Testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di miglior favore.

## Leggi e regolamenti

---

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'art. 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

### **Art. 58 - Personale militare**

**(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, artt. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)**

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente Testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli artt. 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli artt. 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

### **Art. 59 - Lavoro stagionale**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)**

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lett. b) del comma 3 dell'art. 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, semprechè non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'art. 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

## Leggi e regolamenti

---

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'Assicurazione di maternità, ai sensi della lett. d), comma 1, dell'art. 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

### **Art. 60- Lavoro a tempo parziale (Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)**

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente Testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'art. 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'art. 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

### **Art. 61 - Lavoro a domicilio (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)**

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'art. 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per

## Leggi e regolamenti

---

il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

### **Art. 62 - Lavoro domestico**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)**

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici e familiari, l'indennità di cui all'art. 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

### **Art. 63 - Lavoro in agricoltura**

**(Decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)**

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'art. 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'art. 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del

## Leggi e regolamenti

---

decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'art. 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

### **Art. 64 - Collaborazioni coordinate e continuative**

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

### **Art. 65 - Attività socialmente utili**

**(Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, commi 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, artt. 4 e 10)**

## Leggi e regolamenti

---

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'art. 17 del presente Testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'art. 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80% dell'importo dell'assegno previsto dall'art. 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli artt. 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'art. 42, commi 2, 3 e 6, del presente Testo unico.

### Capo XI

#### **LAVORATRICI AUTONOME**

##### **Art. 66 - Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole (Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)**

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'art. 68.

##### **Art. 67 - Modalità di erogazione (Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)**

1. L'indennità di cui all'art. 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato

## Leggi e regolamenti

---

dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'art. 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'art. 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'art. 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### **Art. 68 - Misura dell'indennità**

**(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, artt. 3, 4 e 5)**

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla Tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al 2° comma del medesimo art. 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta un'indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

### **Art. 69 - Congedo parentale**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)**

1. Alle lavoratrici di cui al presente capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Capo XII

**LIBERE PROFESSIONISTE**

**Art. 70 - Indennità di maternità per le libere professioniste  
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)**

1. Alle libere professioniste, iscritte a una Cassa di previdenza e assistenza di cui alla Tabella D allegata al presente Testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla Tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al 2° comma del medesimo articolo.

**Art. 71 - Termini e modalità della domanda  
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)**

1. L'indennità di cui all'art. 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente Cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. Le competenti Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 72 - Adozioni e affidamenti (Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)**

1. L'indennità di cui all'art. 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente Cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

### **Art. 73 - Indennità in caso di interruzione della gravidanza (Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)**

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'art. 70 è corrisposta nella misura pari all'80% di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato art. 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla USL che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente Cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

## Capo XIII

### **SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E ALLA PATERNITA'**

### **Art. 74 - Assegno di maternità di base (Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5 bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)**

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne

## Leggi e regolamenti

---

residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive lire 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, Tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109/1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.

10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1°

## Leggi e regolamenti

---

luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

**Art. 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui  
(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)**

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

## Leggi e regolamenti

---

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

Capo XIV

### **VIGILANZA**

#### **Art. 76 - Documentazione**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 29 e 30, commi 2, 3 e 4)**

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente Testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei Servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente Testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie o natura.

#### **Art. 77 - Vigilanza**

**(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 30, comma 1, e 31, comma 4)**

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente Testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente Testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i Servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI**

#### **Art. 78 - Riduzione degli oneri di maternità**

## Leggi e regolamenti

---

### **(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4 e 11)**

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57%.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

### **Art. 79 - Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)**

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente Testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'art. 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
  - a) dello 0,46% sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
  - b) dello 0,24% sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
  - c) dello 0,13% sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
  - d) dello 0,03% per gli operai agricoli e dello 0,43% per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

## Leggi e regolamenti

---

e) dello 0,01% per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

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

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

### **Art. 80 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base (Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5 bis)**

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'art. 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

### **Art. 81 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)**

1. L'assegno di cui all'art. 75 è posto a carico dello Stato.

### **Art. 82 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome (Legge 29 dicembre 1987, n. 546, artt. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)**

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

## Leggi e regolamenti

---

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il Consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

**Art. 83 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste**  
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'art. 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'art. 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'art. 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei Consigli di amministrazione delle Casse.

**Art. 84 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative**  
(Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

Capo XVI

### **DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 85 - Disposizioni in vigore**

## Leggi e regolamenti

---

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:
- a) l'art. 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
  - b) l'art. 157 sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'art. 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
  - c) l'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
  - d) l'art. 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
  - e) la lett. c) del comma 2 dell'art. 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
  - f) l'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
  - g) l'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
  - h) il comma 2 dell'art. 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
  - i) l'art. 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
  - j) l'art. 8 bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
  - k) l'art. 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
  - l) l'art. 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
  - m) la lett. d) del comma 1 dell'art. 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
  - n) il comma 1 bis dell'art. 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
  - o) il comma 8 dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
  - p) il comma 2 dell'art. 7, il comma 2 dell'art. 18 e il comma 2 dell'art. 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
  - q) il comma 4 dell'art. 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
  - r) il comma 2, seconda parte, dell'art. 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
  - s) il comma 40 dell'art. 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
  - t) gli artt. 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
  - u) l'art. 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
  - v) il comma 16 dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
  - w) il comma 2 dell'art. 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
  - x) il comma 1 dell'art. 25 e il comma 3 dell'art. 34 e il comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
  - y) la lett. a) del comma 5 dell'art. 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
  - z) l'art. 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;

## Leggi e regolamenti

---

- aa) la lett. e) del comma 2, dell'art. 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
  - bb) l'art. 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
  - cc) il comma 1 dell'art. 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
  - dd) i commi 2 e 3 dell'art. 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
  - ee) il comma 2 dell'art. 10 e il comma 2 dell'art. 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
  - ff) gli artt. 5 e 18, il comma 3 dell'art. 25, il comma 3 dell'art. 32, il comma 6 dell'art. 41 e il comma 3 dell'art. 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
  - gg) il comma 12 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
  - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli artt. 1, 11 e 21;
  - c) il comma 4 dell'art. 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
  - d) il comma 2, dell'art. 20 quinquies e il comma 2 dell'art. 25 quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
  - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
  - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
  - g) l'art. 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lett. c) del comma 1 dell'art. 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
  - h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
  - i) il comma 4 dell'art. 8 e il comma 3 dell'art. 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
  - j) il comma 2 dell'art. 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
  - k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
  - l) il comma 1 dell'art. 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
  - m) gli artt. 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
  - n) il comma 2 dell'art. 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
  - o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
  - p) il comma 6 dell'art. 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
  - q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;

## Leggi e regolamenti

---

r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

### **Art. 86 - Disposizioni abrogate**

**(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 9; legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 15 e 17, comma 4)**

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

a) gli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;

b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente Testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;

b) il 2° comma dell'art. 3; i commi 1 e 2, lett. a) e b), dell'art. 5; gli artt. 6, 6 bis, 6 ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

c) la lett. n) del comma 3 dell'art. 31 e l'art. 39 quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli artt. 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del 2° comma dell'art. 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;

d) il comma 4 dell'art. 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;

e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;

f) l'art. 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'art. 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;

g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;

h) l'art. 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;

i) il comma 1 dell'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

j) i commi 1 e 3 dell'art. 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;

k) i commi 3, 4 e 5 dell'art. 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

l) il comma 2 dell'art. 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;

m) l'art. 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;

n) l'art. 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;

o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;

p) il comma 15 dell'art. 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;

q) l'art. 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli artt. 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

s) i commi 2 e 3 dell'art. 4 e i commi 2 e 3 dell'art. 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

## Leggi e regolamenti

---

t) il comma 5 dell'art. 3, il comma 4 bis dell'art. 4 e l'art. 10 e i commi 2 e 3 dell'art. 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'art. 85 del presente Testo unico, e gli artt. 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

u) i commi 10 e 11 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente Testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli artt. 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

### **Art. 87 - Disposizioni regolamentari di attuazione**

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente Testo unico, emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'art. 86 del presente Testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente Testo unico.

### **Art. 88 - Entrata in vigore**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

### **ALLEGATO A**

(Art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7

Il divieto di cui all'art. 7, 1° comma, del Testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite

## Leggi e regolamenti

---

mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli Allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

### **ALLEGATO B**

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 2)

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

#### *A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del Testo unico*

##### 1. Agenti

## Leggi e regolamenti

---

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
  - b) agenti biologici:
    - toxoplasma;
    - virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
  - c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

### *B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del Testo unico*

- 1. Agenti
  - a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
- 2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

### **ALLEGATO C**

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 1)

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11

#### *A. Agenti*

- 1. Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
  - a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
  - b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
  - c) rumore;
  - d) radiazioni ionizzanti;
  - e) radiazioni non ionizzanti;
  - f) sollecitazioni termiche;
  - g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.
- 2. Agenti biologici  
Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed

## Leggi e regolamenti

---

integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'Allegato II.

### 3. Agenti chimici

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'Allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'Allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'Allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

### *B. Processi*

Processi industriali che figurano nell'Allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

### *C. Condizioni di lavoro*

Lavori sotterranei di carattere minerario.

## **ALLEGATO D**

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

Elenco delle Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui all'art. 70

1. Cassa nazionale del notariato
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti

## Leggi e regolamenti

---

9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro

## Leggi e regolamenti

---

***Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (G.U. 9 ottobre 2001, n. 235)***

### **Art. 1 - Apposizione del termine**

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

### **Art. 2 - Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali**

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

### **Art. 3 - Divieti**

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

## Leggi e regolamenti

---

- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

### **Art. 4 - Disciplina della proroga**

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

### **Art. 5 - Scadenza del termine e sanzioni - Successione dei contratti**

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

## Leggi e regolamenti

---

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

### **Art. 6 - Principio di non discriminazione**

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

### **Art. 7 - Formazione**

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

### **Art. 8 - Criteri di computo**

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

### **Art. 9 - Informazioni**

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti

## Leggi e regolamenti

---

che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

### **Art. 10 - Esclusioni e discipline specifiche**

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i rapporti di apprendistato, nonchè le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purchè di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro

## Leggi e regolamenti

---

stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
  - b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
  - c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
  - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.
- Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

### **Art. 11 - Abrogazioni e disciplina transitoria**

## Leggi e regolamenti

---

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonchè tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.
4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

### **Art. 12 - Sanzioni**

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

## Leggi e regolamenti

---

***Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti della organizzazione dell'orario di lavoro.***  
***(G.U. 14 aprile 2003, n. 87, suppl. ord.).***

Capo I

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 - Finalità e definizioni**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3;

d) "periodo notturno": periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) "lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità

## Leggi e regolamenti

---

per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) "lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione "offshore" (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione "offshore" che da una nave;

l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

### **Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli Organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civili, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle

## Leggi e regolamenti

---

finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

### Capo II

### **PRINCIPI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 3 - Orario normale di lavoro**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

#### **Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro - competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

#### **Art. 5 - Lavoro straordinario**

## Leggi e regolamenti

---

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

### **Art. 6 - Criteri di computo**

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'art. 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, di cui al comma 5 dell'art. 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'art. 4.

### Capo III

### **PAUSE, RIPOSI E FERIE**

### **Art. 7 - Riposo giornaliero**

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve

## Leggi e regolamenti

---

essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

### **Art. 8 - Pause**

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5, regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'art. 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

### **Art. 9 - Riposi settimanali**

1. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:
  - a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
  - b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
  - c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
  - d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4.
3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

## Leggi e regolamenti

---

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si volge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'art. 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'art. 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

## Leggi e regolamenti

---

### **Art. 10 - Ferie annuali**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.
2. Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

### Capo IV

### **LAVORO NOTTURNO**

#### **Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno**

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
  - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

#### **Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione**

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle Rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o

## Leggi e regolamenti

---

conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i Servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

### **Art. 13 - Durata del lavoro notturno**

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

### **Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno**

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

## Leggi e regolamenti

---

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, dispone, ai sensi degli artt. 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'art. 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono rivedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

### **Art. 15 - Trasferimento al lavoro diurno**

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Capo V

## **DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE**

### **Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario**

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3:

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;

## Leggi e regolamenti

---

- d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
- f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- g) gli operai agricoli a tempo determinato;
- h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli Organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- m) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'art. 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
- n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
  - 1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
  - 2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
  - 3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
  - 4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
- o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
- p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lett. da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da

## Leggi e regolamenti

---

adottare sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

### **Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale**

1. Le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le Organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le Associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle Associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli artt. 4, 3° comma, nel limite di 6 mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro "offshore", oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

## Leggi e regolamenti

---

- 7) dell'agricoltura;
  - 8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'art. 10, comma 1, n. 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
  - d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
    - 1) nell'agricoltura;
    - 2) nel turismo;
    - 3) nei servizi postali;
  - e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
    - 1) per le attività discontinue;
    - 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
    - 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
  - f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
  - g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'art. 7:
- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
  - b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
  - b) di manodopera familiare;
  - c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
  - d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

## Leggi e regolamenti

---

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13 non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

### **Art. 18 - Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima**

1. Gli artt. 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

2. Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanale medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:

a) il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:

- 1) 14 ore in un periodo di 24 ore;
- 2) 72 ore per un periodo di 7 giorni;

ovvero:

b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:

- 1) 10 ore in un periodo di 24 ore;
- 2) 77 ore per un periodo di 7 giorni.

3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di 6 ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

### **Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio,

## Leggi e regolamenti

---

fermo restando quanto previsto dagli artt. 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.